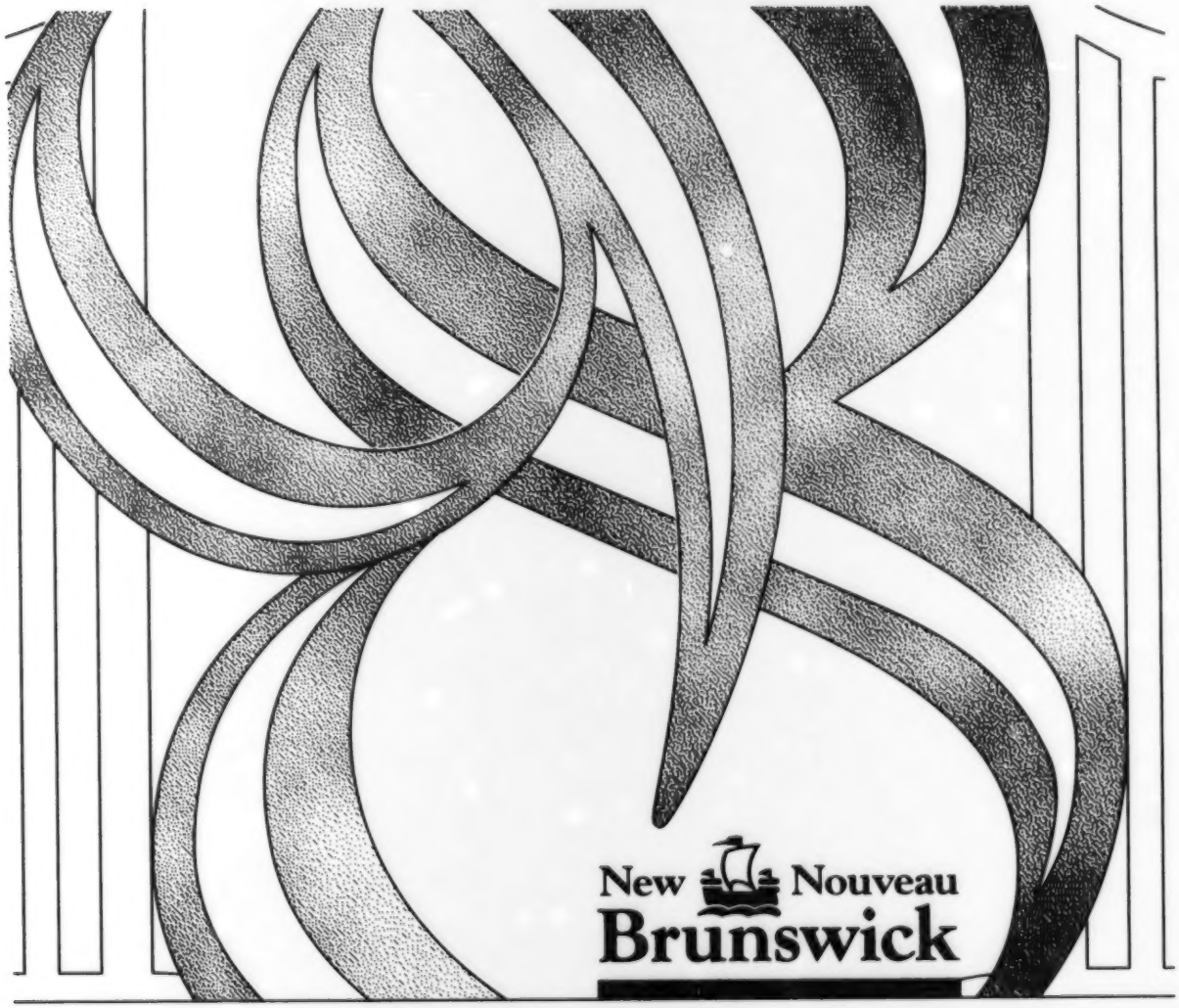
98-99

Annual Report

Human Rights Commission

Rapport annuel

Commission des droits de la personne



Annual Report 1998-1999
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

January 2000

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55236-442-9

ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Fredericton, NB

Rapport annuel 1998-1999
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Janvier 2000

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55236-442-9

ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

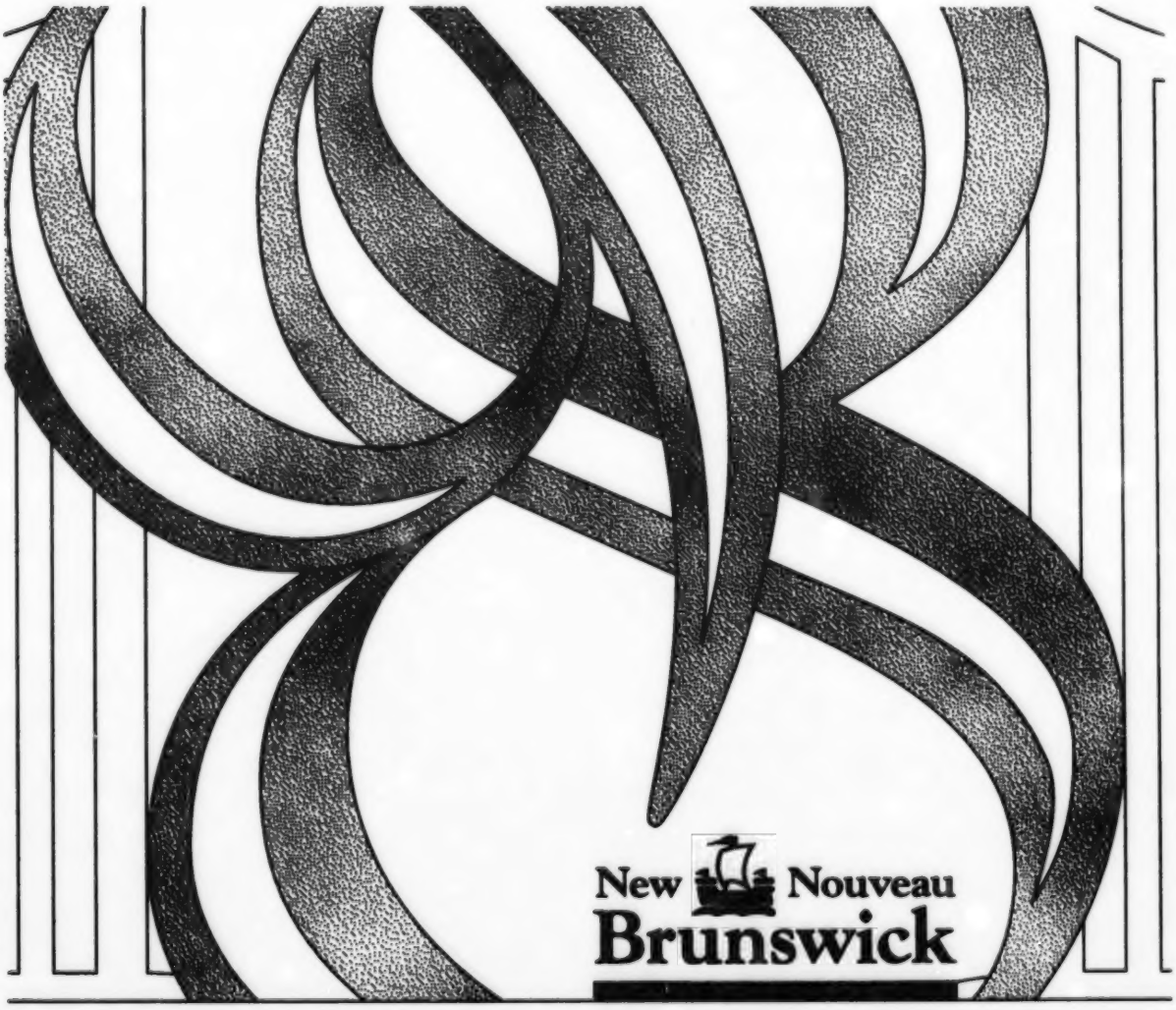
98-99

Annual Report

Human Rights Commission

Rapport annuel

Commission des droits de la personne



The Honourable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant Governor
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, a branch of the Department of Labour, Province of New Brunswick, for the fiscal year ending March 31, 1999.

I am, your Honour, your obedient servant,

Norman McFarlane
Minister of Labour
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Norman McFarlane
Minister of Labour
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

It is with a combined sense of pleasure and pride that I submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 1999, for onward submission to Her Majesty's Representative, the Lieutenant-Governor of New Brunswick.

Yours very truly,

Constantine Passaris
Chairman

L'honorable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenante-gouverneure de la
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, direction du ministère du Travail, pour l'année financière terminée le 31 mars 1999.

Veuillez agréer, Madame la Lieutenante-gouverneure, l'hommage de mon profond respect.

Le ministre du Travail,
Le ministre responsable de la Commission des droits de la personne,

Norman McFarlane

Norman McFarlane
Ministre du Travail
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 1999, en vous demandant de le soumettre à la représentante de sa Majesté, la Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président,

Constantin Passaris

Table of Contents

Remarks from the Chairman

A New Millennium 1
Mission and Mandate 2
New Initiatives 3
1998 Human Rights Award 4
Human Rights Education 5
Commission Members 5
Dedicated Staff 6
Advances in Human Rights 7

Remarks from the Director 9

Profiles of the Members 11

Overview of the Human Rights Act 17

Compliance Branch

Objectives 21
Complaint Process 21
Informal Complaints 22
Formal Complaints 23
Referrals 25
Boards of Inquiry 26
Cases before the Courts 28
Exemptions 28

Education and Development Branch

Objectives 31
Fiftieth Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights 31
Initiatives Involving Young People 32
The Respectful Workplace 33
Hate Incidents 35
Race Relations 35
Education 36

Table des matières

Mot du président

Un nouveau millénaire 1
Mission et mandat 2
Nouvelles initiatives 3
Prix des droits de la personne de 1998 4
Éducation en matière de droits de la personne 5
Membres de la Commission 5
Un personnel dévoué 6
Progrès au chapitre des droits de la personne 7

Mot de la directrice 9

Profils des membres de la Commission 11

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne 17

Direction du traitement des plaintes

Objectifs 21
Traitement des plaintes 21
Plaintes non officielles 22
Plaintes officielles 23
Aiguillages 25
Commissions d'enquête 26
Causes devant les tribunaux 28
Dispenses 28

Direction de l'éducation et du développement

Objectifs 31
Cinquantième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme 31
Projets à l'intention des jeunes 32
Le respect en milieu de travail 33
Incidents motivés par la haine 35
Relations interraciales 35
Éducation 36

Human Rights Award 37
Contests 38
Publications 39
National and International Commitments 40
Workshops and Seminars 40
Other Accomplishments 41
Special Programmes 41

Appendices

Organizational Chart 45
Complaint Form 46
Complaint Process Chart 47
1998-99 Formal Complaints 48
Publications 49
Office Locations 51

Prix des droits de la personne 37
Concours 38
Publications 39
Engagements nationaux et internationaux 40
Ateliers et colloques 40
Autres réalisations 41
Programmes spéciaux 41

Annexes

Organigramme 45
Formule de plainte 46
Graphique d'acheminement des plaintes 47
Plaintes officielles 1998-1999 48
Publications 49
Emplacement des bureaux 51

100-03448/

Remarks from the Chairman

Professor Constantine Passaris

A New Millennium

At the start of a new millennium, the New Brunswick Human Rights Commission looks back to more than thirty years of service to the people of New Brunswick with a sense of pride and accomplishment, and looks to the future with enhanced energy and vigour and with a determination to pursue new frontiers in the protection and promotion of human rights. There is no denying that much has been accomplished during the last three decades. The Commission is cognisant, however, that much, much more remains to be accomplished in the future.

The New Brunswick Human Rights Commission is deeply committed to building for the future and contributing in a positive and constructive manner to the process of province building and nation building. Indeed, the Commission works very hard each day to empower a new generation of New Brunswickers to carry the torch of human rights and to become our allies in the promotion of a human rights culture into the twenty-first century.

In 1998, our Commission commemorated the fiftieth anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*. It was especially fitting that New Brunswick spotlighted this important anniversary, since the first draft of the *Declaration* was written by New Brunswick's native son, the late Professor John Peters Humphrey of Hampton, New Brunswick, at the request of former USA First Lady Eleanor Roosevelt. I was deeply moved to have addressed a special ceremony on October 8, 1998 during the launch of the John Humphrey commemorative stamp by Canada Post. This event took place at R.C.S. Netherwood School in Rothesay, New Brunswick, which was the school that John Humphrey attended as a young man. Also, the Commission's website now includes a short biography of John Humphrey and educational materials about the *Universal Declaration of Human Rights* and related human rights education resources.

Mot du président

Le professeur Constantin Passaris

Un nouveau millénaire

À l'aube d'un nouveau millénaire, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick peut faire une rétrospective portant sur plus de trente années de services offerts à la population du Nouveau-Brunswick, et ce, avec une sensation de fierté et d'accomplissement; et elle peut se tourner vers l'avenir avec une énergie et une vigueur accrue ainsi que la détermination de chercher à dépasser de nouvelles frontières dans la protection et la promotion des droits de la personne. On ne peut nier que beaucoup de progrès ont été accomplis au cours des trois dernières décennies. La Commission reconnaît, néanmoins, qu'il reste énormément de travail à faire dans l'avenir.

La Commission des droits de la personne s'est profondément engagée à bâtir pour l'avenir et à contribuer d'une façon positive et constructive au processus consistant à renforcer la province et le pays. En effet, la Commission travaille très fort chaque année pour rendre une nouvelle génération de Néo-Brunswickoises et de Néo-Brunswickois capables de porter le flambeau des droits de la personne et de devenir nos alliés dans la promotion d'une culture des droits de la personne au XXI[e] siècle.

En 1998, la Commission a commémoré le cinquantième anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Il était particulièrement approprié que le Nouveau-Brunswick souligne cet important anniversaire, étant donné que la première ébauche de la *Déclaration* a été écrite par un Néo-Brunswickois, feu le professeur John Peters Humphrey, de Hampton, au Nouveau-Brunswick, à la demande de l'ancienne première Dame des États-Unis, Eleanor Roosevelt. J'ai été profondément ému de présider une cérémonie spéciale le 8 octobre 1998 lors du lancement par la Société canadienne des postes du timbre commémoratif de John Humphrey. Cet événement s'est déroulé à la RCS Netherwood School, à Rothesay, au Nouveau-Brunswick, soit l'école que John Humphrey a fréquentée dans sa jeunesse. Le site Web de la Commission présente une courte biographie de John Humphrey ainsi que du matériel didactique au sujet de la *Déclaration universelle* et diverses autres ressources éducatives sur les droits de la personne.

Mission and Mandate

During 1998/99, much has been accomplished through the dedicated efforts of our Commission members and staff. Our efforts have concentrated on the effective resolution of individual complaints of discrimination, as well as the implementation of an ambitious educational program on human rights issues that concern all New Brunswickers. New ideas, new directions and new initiatives have been the signature mark of our innovative style of leadership and our proactive vision for human rights during the year under review.

In order to confront the challenges and take advantage of the opportunities in a new millennium, our Human Rights Commission has become a powerful force for forging and promoting a human rights culture aimed at combatting discrimination and enhancing equality. We recognise that this cannot be achieved in a passive and reactive manner; it can only be accomplished by adopting a purposeful and proactive approach. It requires a sustained effort to articulate an inspiring vision that advances the principles of justice, fairness, equality, acceptance, accommodation, compassion and humanity as the centrepieces of our social, economic and educational policies. At the end of the day, it is these fundamental human rights principles and values that are the most enduring foundation upon which province building can occur.

New Brunswickers have a good record for championing and nurturing our human rights legacy. The protection and promotion of human rights is an important issue for all of us. The people of New Brunswick have always recognised that the values that unite us are so much more significant than those minor differences that divide us. We are indeed fortunate to live in a province where diversity is not only tolerated, but also appreciated, valued and celebrated.

The Commission's independent annual report records the initiatives, programs and services carried out during the year under review. It has become a potent instrument for public accountability and community awareness regarding the scope and substance of our mission and mandate. Furthermore, the style and format of our annual report have enhanced the Commission's promotional and educational functions.

In the disposition of formal complaints and the approval of special programmes, Commission members were

Mission et mandat

Durant l'année 1998-1999, nous avons beaucoup accompli grâce au travail dévoué des membres et du personnel de la Commission. Nos efforts ont porté sur la résolution efficace de plaintes individuelles de discrimination, ainsi que la mise en place d'un programme d'éducation ambitieux sur les questions des droits de la personne qui touchent tous les Néo-Brunswickois. Notre style de leadership novateur et notre vision proactive sur les droits de la personne ont été caractérisés par de nouvelles idées, de nouvelles directions et de nouvelles initiatives pendant l'année à l'étude.

Afin de relever les défis et de saisir les occasions qui se présentent dans un nouveau millénaire, la Commission des droits de la personne est devenue un outil puissant pour bâtir et promouvoir une culture des droits de la personne visant à lutter contre la discrimination et à favoriser l'égalité. Nous reconnaissons qu'il est impossible d'y arriver de façon passive ou réactive; il faut adopter une approche déterminée et proactive. Il faut un effort soutenu pour définir une vision motivante qui mettra en valeur la justice, l'équité, l'égalité, l'acceptation, l'adaptation, la compassion et l'humanité, comme noyaux des politiques sociales, économiques et éducationnelles. En fin de compte, ce sont les valeurs et les principes fondamentaux des droits de la personne qui sont les fondations les plus solides sur lesquelles une province peut se construire.

Le Nouveau-Brunswick a un bon dossier en ce qui concerne la défense et l'avancement des droits de la personne. La protection et la promotion des droits de la personne sont très importantes pour nous tous. Nous avons toujours pensé que les valeurs qui nous unissent sont tellement plus importantes que les petites différences qui nous séparent. En effet, nous sommes chanceux de vivre dans une province où la diversité n'est pas seulement tolérée, mais encouragée et célébrée.

Le rapport annuel indépendant de la Commission fournit un compte rendu de nos initiatives, programmes et services pendant l'année à l'étude. Il est devenu un instrument puissant pour assurer notre responsabilité publique et la sensibilisation de la communauté sur la portée et la concrétisation de notre mission et de notre mandat. De plus, le style et le format du rapport ont favorisé les efforts de promotion et d'éducation de la Commission.

Les membres de la Commission ont fait preuve de beaucoup de minutie et d'attention dans leurs délibérations sur les

painstaking and meticulous in their deliberations. The Commission exercised its duties and responsibilities in an independent and impartial manner. It is essential that the Commission exercise its mandate in a non-political manner and with an arms-length relationship to government. The large numbers of New Brunswickers who bring their complaints before the Commission are expressing a vote of confidence in the operation of the Commission. The Commission is deeply cognisant of that fact and works tirelessly on a daily basis to prove worthy of that special trust and confidence.

Our statistics for 1998/99 record that a significant number of formal complaints filed with the New Brunswick Human Rights Commission alleged employment discrimination on the basis of sex, sexual harassment, age and physical and mental disability. Our records also show that an increased number of provincial organisations and employers in the private and public sectors sought the assistance of our Education and Development Branch in the development of internal human rights policies or the delivery of workshops and community activities.

New Initiatives

In keeping with my strong commitment to be innovative and proactive, I am pleased to report several new initiatives undertaken by the Commission in 1998/99.

One of the cornerstones of our proactive approach to human rights has been the preparation and distribution of educational human rights publications and videos. Indeed our efforts in this respect have won national acclaim and are being requested internationally.

The Commission's emphasis on empowering young New Brunswickers in the protection and promotion of human rights found expression in my opening remarks at the Round Table on Youth and Human Rights held on November 15, 1998 in Grand Falls, New Brunswick. This round table was in conjunction with the preparatory policy forums leading up to the VIII[e] Sommet de la Francophonie which was held in Moncton, New Brunswick, in September 1999, and brought together more than fifty heads of state from French-speaking countries.

plaintes officielles et les programmes spéciaux. La Commission a exercé ses devoirs et ses responsabilités en toute indépendance et impartialité. La Commission doit remplir son mandat d'une façon non politique et dans une relation indépendante par rapport au gouvernement. Le grand nombre de gens du Nouveau-Brunswick qui présentent des plaintes à la Commission témoigne de leur confiance dans le fonctionnement de la Commission. La Commission en est très consciente et travaille inlassablement chaque jour pour se montrer digne de cette confiance spéciale.

Nos statistiques pour 1998-1999 montrent que le plus grand nombre de plaintes officielles de discrimination déposées auprès de la Commission des droits de la personne prétendait une discrimination dans l'emploi pour des motifs de sexe, de harcèlement sexuel, d'âge et d'incapacité physique ou mentale. Par ailleurs, selon nos dossiers, un nombre accru d'organismes provinciaux et d'employeurs des secteurs privé et public ont demandé l'aide de la Direction de l'éducation et du développement afin d'élaborer des politiques internes sur les droits de la personne ou d'organiser des ateliers et des activités communautaires.

Nouvelles initiatives

Fidèle à son ferme engagement d'innover et d'adopter une approche proactive, la Commission a entrepris plusieurs nouvelles initiatives en 1998-1999.

L'une des pierres angulaires de notre approche proactive aux droits de la personne a été la préparation et la distribution de publications et de vidéo d'information sur les droits de la personne. En fait, nos efforts à cet égard ont reçu une reconnaissance nationale et des demandes nous viennent d'un peu partout dans le monde.

L'importance accordée par la Commission à l'habilitation des jeunes du Nouveau-Brunswick pour ce qui est de la protection et de la promotion des droits de la personne se reflétait dans mon allocution d'ouverture à la table ronde Jeunesse et droits de la personne qui s'est tenue le 15 novembre 1998 à Grand-Sault, au Nouveau-Brunswick. Cette table ronde avait été organisée dans le cadre des forums préparatoires sur la politique en vue du VIII[e] Sommet de la Francophonie qui s'est tenu à Moncton, au Nouveau-Brunswick, en septembre 1999 et qui a réuni plus de cinquante chefs d'État venant de divers pays d'expression française.

Our efforts to build partnerships with public, private and community organizations took the form of an international web contest whose objective was to develop web-based projects that promote respect for diversity and an understanding of human rights and responsibilities. The Commission's partner in this new initiative was Fundy Communications Inc. of New Brunswick. I would like to commend and applaud our winners, Lisa Morris, Holly Eldridge, Kate Mabey, Ryan Brad, Susan Morrison and Digital Air Studios (Dan Daigle). Our Commission website now features the winning entries.

In our continuing efforts to promote women's rights, the Commission launched an essay contest, aimed at all high school students in New Brunswick, to celebrate the life and contributions of the late Senator Muriel McQueen Fergusson. Senator McQueen Fergusson had a distinguished career of public service and was an ardent promoter of women's rights. She was a pathbreaker who became the first female judge in New Brunswick and was the first female speaker of the Canadian Senate. Our Commission salutes the first winner of the essay contest, Lili-Anne Kondo of the École Sainte-Anne in Fredericton, New Brunswick. I was delighted to present Ms. Kondo with her prize on June 9, 1998 at her school in the presence of her teachers and classmates. Her prize-winning essay was printed in several New Brunswick newspapers and is also available on the Commission's website.

1998 Human Rights Award

An outstanding New Brunswicker and a magnificent role model, Mrs. Lena O'Ree of Saint John, New Brunswick, was the recipient of the Commission's 1998 Human Rights Award. Mrs. O'Ree is a life long human rights activist who is an inspiration to all of us. Her persistence and her determination to combat discrimination and promote equality for Black New Brunswickers in Saint John and across our province was instrumental in tearing down the walls of segregation. She received her award at a special ceremony in Saint John, New Brunswick, on December 8, 1998 in the presence of her family and a large number of the Black community of Saint John.

Nos efforts pour établir des partenariats avec diverses organisations publiques, privées et communautaires a pris la forme d'un concours international sur le Web dont l'objectif était de mettre au point divers projets permettant de promouvoir sur le Web le respect de la diversité et la compréhension des droits de la personne et des responsabilités. Le partenaire de la Commission dans cette nouvelle initiative était Fundy Communications Inc., du Nouveau-Brunswick. Je tiens à féliciter et à applaudir nos lauréats, Lisa Morris, Holly Eldridge, Kate Mabey, Ryan Brad, Susan Morrison et Digital Air Studios (Dan Daigle). Les projets des gagnants du concours sont maintenant affichés sur le site de la Commission.

Dans le cadre de nos efforts continus pour promouvoir les droits des femmes, la Commission a lancé un concours de composition, s'adressant à tous les élèves du niveau secondaire au Nouveau-Brunswick, pour honorer la vie et l'apport de feue la sénatrice Muriel McQueen Fergusson. En fait, Mme Fergusson a connu une carrière distinguée dans la fonction publique et était une ardente promotrice des droits de la femme. Elle a ouvert la voie en devenant la première juge au Nouveau-Brunswick, et elle a été la première présidente du Sénat canadien. La Commission tient à saluer la première gagnante de ce concours de composition, Lili-Anne Kondo de l'École Sainte-Anne à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. J'ai été enchanté de pouvoir présenter à Mlle Kondo son prix le 9 juin 1998, à son école, en présence de ses professeurs et de ses camarades. Sa dissertation a été reproduite dans plusieurs quotidiens du Nouveau-Brunswick, et on peut également la lire sur le site Web de la Commission.

Prix des droits de la personne de 1998

Mme Lena O'Ree de Saint John, au Nouveau-Brunswick, a reçu le Prix des droits de la personne de la Commission en 1998. Mme O'Ree est depuis longtemps une activiste des droits de la personne qui nous sert d'inspiration à tous et à toutes; elle présente de façon exceptionnelle un exemple à suivre au Nouveau-Brunswick. Sa ténacité et sa détermination à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité pour les noirs à Saint John et ailleurs dans la province a joué un rôle clé dans l'élimination des murs de la ségrégation. Elle a reçu son prix lors d'une cérémonie spéciale tenue à Saint John, au Nouveau-Brunswick, le 8 décembre 1998, en présence de sa famille et d'un grand nombre de membres de la communauté noire de Saint John.

Human Rights Education

Our emphasis on a proactive approach to human rights issues saw expression in the promotion of equity issues, the building of partnerships with community and government agencies, and the production of audio-visual and printed educational material.

The Commission also worked closely with the provincial Department of Education and with community youth organisations representing young New Brunswickers to promote human rights issues in the school curriculum and to spotlight human rights issues affecting young people.

In keeping with my strong personal commitment to promote human rights education and enhance community awareness about human rights issues in a proactive manner, I am pleased to report a very busy schedule of speaking engagements throughout the year under review. I persistently raised human rights issues affecting Aboriginal persons, women, youth, seniors, multicultural and racial minorities, and disabled persons with government officials and in public forums in order to spotlight their problems and concerns as well as their hopes and aspirations.

I have also continued my practise of broad consultations with individuals, human rights agencies, community groups, advisory councils and volunteer organisations with an interest in the protection and promotion of human rights. A meaningful dialogue was established on every occasion and the feedback from organisations and the public has served to enhance the Commission's effectiveness and efficiency.

Commission Members

I am profoundly grateful to retiring Commission members Paul Albert of Edmundston, Doris Alfonso-Desjardins of Moncton and Richard (Dick) Gorham of Clifton Royal, who completed their terms of office during this fiscal year. They served with exemplary dedication and a strong commitment towards the protection and promotion of human rights in New Brunswick.

Continuing Commission members Raymond Tremblay of Tobique, Judy Hawkins of Douglas, Stephanie

Éducation en matière des droits de la personne

L'approche proactive que nous avons adoptée à l'égard des droits de la personne s'est concrétisée par des actions précises, telles que la promotion de l'égalité, l'établissement de partenariats avec des organismes gouvernementaux et communautaires et la production de documents d'information imprimés et audiovisuels.

La Commission a également travaillé en étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation et avec des organisations communautaires représentant les jeunes Néo-Brunswickois afin de promouvoir les questions des droits de la personne à l'intérieur des programmes scolaires et de mettre en vedette, en particulier, les questions touchant les jeunes.

Compte tenu de mon profond engagement personnel à la promotion de l'éducation en matière de droits de la personne et à la sensibilisation accrue de la collectivité aux droits de la personne par une démarche proactive, je suis heureux de faire savoir que j'ai prononcé de nombreux discours pendant l'année. J'ai constamment soulevé, auprès des fonctionnaires et lors de débats publics, des questions de droits de la personne concernant les Autochtones, les femmes, les jeunes, les personnes âgées, les minorités raciales et multiculturelles ainsi que les personnes handicapées, afin de souligner leurs problèmes et leurs préoccupations aussi bien que leurs espoirs et leurs aspirations.

J'ai également continué à effectuer de vastes consultations auprès de particuliers, d'organismes des droits de la personne, de groupes communautaires, de conseils consultatifs et d'organismes de bénévoles qui s'intéressent à la défense et à la promotion des droits de la personne. Nous avons établi un dialogue positif à chaque occasion, et les commentaires des organismes et du public ont permis d'accroître l'efficacité et l'efficience de la Commission.

Membres de la Commission

Je voudrais exprimer ma profonde gratitude à Paul Albert de Edmundston, Doris Alfonso-Desjardins de Moncton et Richard (Dick) Gorham de Clifton Royal, qui ont terminé leur mandat pendant l'exercice financier. Ils ont montré un dévouement exemplaire et un engagement sans borne envers la protection et la promotion des droits de la personne au Nouveau-Brunswick.

Les membres qui restent en fonction et qui ont continué de montrer un dévouement exemplaire sont: Raymond Trem-

Pollock of Fredericton and Ralph Thomas of Saint John continued to serve with exemplary dedication. They served the Commission with a great deal of personal enthusiasm, energy and dedication and brought to bear a wealth of personal experience and expertise that has proved invaluable to our deliberations.

There is no denying that our collective efforts and constructive teamwork have resulted in significant strides being taken in advancing an ambitious human rights agenda

Dedicated Staff

This has been a very busy year for our full-time staff, who have the onerous responsibility for the day to day operation of the Commission. During the year under review, the Compliance Branch processed a large number of formal and informal complaints. The resolution of the vast majority of these complaints through conciliation is a tribute to the successful operation of the Compliance Branch.

The Education and Development Branch had an equally busy and successful year. The Commission's proactive approach to human rights issues was implemented in part through the production and publication of new and innovative educational resources and the delivery of workshops, seminars and lectures. In addition, the Branch had a very successful year as an invaluable resource for private and public sector employers with respect to policy development and the promotion of a positive acceptance of equity in areas under our jurisdiction. An emphasis was placed on forming partnerships in the launching of new initiatives.

I would like to take this opportunity to commend and applaud the contributions of our dedicated staff during the current year. In these days of budgetary restraint, reduced human resources and increased workload, it is a tribute to their strong personal commitment and dedication that the work of the Commission has progressed smoothly and effectively in serving the people of New Brunswick.

blay de Tobique, Judy Hawkins de Douglas, Stephanie Pollock de Fredericton et Ralph Thomas de Saint John. Ils ont fait montre de beaucoup d'enthousiasme, d'énergie et de dévouement personnels depuis qu'ils se sont joints à la Commission et ont mis à profit leurs riches et précieuses expérience et expertise dans nos délibérations.

Nos efforts collectifs et notre travail d'équipe constructif nous ont indéniablement permis de franchir des étapes importantes dans notre ambitieux programme des droits de la personne.

Un personnel dévoué

Le personnel à temps plein de la Commission, qui assume la lourde responsabilité du fonctionnement quotidien de la Commission, a eu une année très chargée. La Direction du traitement des plaintes a traité un nombre important de plaintes officielles et non officielles. Le règlement de la grande majorité de ces plaintes par la conciliation témoigne de l'efficience de la Direction du traitement des plaintes.

La Direction de l'éducation et du développement a connu également une année chargée et réussie. C'est en partie grâce à la production et à la publication de ressources éducatives nouvelles et innovatrices ainsi qu'à la présentation d'ateliers, de séminaires et de conférences que la Commission a mis en pratique son approche proactive envers les questions touchant les droits de la personne. De plus, la Direction a connu une année très réussie à titre de ressource importante des employeurs dans les secteurs public et privé pour ce qui est de l'élaboration des politiques et de l'adoption des principes d'équité dans les domaines de notre ressort. En lançant de nouvelles initiatives, on a voulu mettre l'accent sur la création de partenariats.

Je souhaite profiter de l'occasion pour souligner l'excellent travail du personnel qui s'est dévoué durant l'année en cours. Malgré les restrictions financières, des ressources humaines réduites et une charge de travail accrue, leur engagement et dévouement ont permis à la Commission d'accomplir son travail sans heurt et de façon efficace au service de la population du Nouveau-Brunswick.

Advances in Human Rights

In this age of globalisation and rapid change in information technology, the last decade of this century has witnessed moving images of the advances in human rights. From the fall of the Berlin Wall, the release of Nelson Mandela and the demise of apartheid in South Africa, the young student in Tiananmen Square, Beijing, demanding his rights and successfully bringing a column of tanks to a standstill, to the public outcry in the streets of Seattle, USA, loudly proclaiming the need to add economic rights and environmental rights on the trade liberalisation agenda of the World Trade Organization—all of these images marked a significant step forward for global human rights.

The last decade in New Brunswick also recorded significant advances in the protection and promotion of our human rights. The circle of protection provided by the *Human Rights Act* was widened to include protection against discrimination based on pregnancy, sexual orientation and being a minor. Our innovative and proactive approach to public education about human rights and responsibilities has enhanced awareness about rights issues for all New Brunswickers, from Cap Pelé to St. Stephen and from Saint John to Edmundston. Much has been accomplished in New Brunswick during the last decade of this century, and we are poised to achieve much more in the new millennium.

In this historic millennium year, I invite all New Brunswickers to join with us at the New Brunswick Human Rights Commission in a new partnership and a new endeavour to protect and promote human rights in our Province. Working together, we become a powerful force that tears down the walls of discrimination, opens the doors to equality, and becomes a tangible expression of our individual and collective commitment for a social contract that promotes a society of generous heart and open mind.

Progrès au chapitre des droits de la personne

En cette ère de mondialisation et de changement rapide dans la technologie de l'information, nous avons connu au cours de la dernière décennie des images touchantes reflétant l'évolution des droits de la personne. À partir du démembrement du mur de Berlin, de la libération de Nelson Mandela et de l'effondrement de l'apartheid en Afrique du Sud, en passant par le jeune étudiant de la place Tiannamen, à Péquin, qui a exigé le respect de ses droits et réduit à l'immobilité une colonne de chars d'assaut, jusqu'à la récente protestation publique dans les rues de Seattle, aux États-Unis, pour proclamer à voix haute la nécessité d'ajouter les droits économiques et les droits environnementaux au programme de libéralisation du commerce de l'Organisation commerciale du commerce, voilà autant d'images qui ont marqué une étape importante dans l'évolution des droits de la personne sur le plan mondial.

Au cours de la dernière décennie, le Nouveau-Brunswick a également été témoin de progrès importants dans la protection et la promotion des droits de la personne. Le cercle de protection assuré par la *Loi sur les droits de la personne* a été élargi pour inclure la protection contre la discrimination en raison de la grossesse, de l'orientation sexuelle et du fait d'être mineur. Notre approche innovatrice et proactive en matière d'éducation du public au sujet des droits de la personne et des responsabilités a permis de mieux sensibiliser la population aux droits de tous les membres de la population du Nouveau-Brunswick, de Cap Pelé à St. Stephen, et de Saint John à Edmundston. Nous avons accompli beaucoup de progrès au Nouveau-Brunswick durant la dernière décennie et nous sommes prêts à faire beaucoup plus dans le nouveau millénaire.

En cette année historique du nouveau millénaire, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick invite toute la population néo-brunswickoise à se joindre à elle dans un nouveau partenariat et dans une nouvelle initiative pour assurer la défense et la promotion des droits de la personne. En travaillant ensemble, nous deviendrons une force puissante qui détruit les murs de la discrimination, ouvre les portes à l'égalité et devient un symbole tangible de notre engagement personnel et collectif pour un contrat social assurant le développement d'une société au coeur généreux et à l'esprit ouvert alors que nous nous apprêtons à franchir le seuil du XXI[e] siècle.

Remarks from the Director

Janet E. Cullinan, Director

During the 1998-1999 fiscal year, approximately 4395 public contacts of all kinds were made. They included:

- 61 workshops
- 78 community development activities
- 69 employer contacts — providing general information and appropriate referrals
- 635 requests for general information and education materials
- 395 informal complaints
- 141 formal complaints filed
- 1165 referrals
- 6 special programmes examined
- 1833 copies of publications distributed
- 55 copies of our videos were distributed

Out of the 2507 inquiries the Commission received, 1342 fell within the scope of the *Act*. Approximately half of this number were about the individual's right to make a complaint under the *Act*, and possible options and solutions respecting their concerns.

The Commission fully or partially investigated 536 complaints under the *Act*, 395 of which led to early resolution prior to the filing of a complaint form. Finally, the Commission investigated 141 formal complaints. Although fewer in number, formal complaints tend to be more complex and time-consuming.

The Commission continues to monitor customer satisfaction by means of a questionnaire sent to a sampling of our clients. The responses have been generally very positive. The negative comments generally dealt with the length of time it takes to process a complaint.

As always, the volume of work that was completed by the Commission could never have been accomplished without the hard work and dedication of the staff, to whom I would like to express my sincere appreciation for their cooperation and support.

Mot de la directrice

Janet E. Cullinan, Directrice

Au cours de l'année financière 1998-1999, le personnel a eu approximativement 4 395 contacts de toutes sortes avec le public, comprenant :

- 61 ateliers
- 78 activités de développement communautaire
- 69 contacts avec des employeurs — renseignements généraux et aiguillages
- 635 demandes de renseignements généraux et de matériel éducatif
- 395 plaintes non officielles
- 141 plaintes officielles
- 1 165 aiguillages
- 6 programmes spéciaux étudiés
- 1 833 exemplaires de publications distribués
- 55 exemplaires de nos bandes vidéos ont été distribués

Sur les 2 507 demandes adressées à la Commission, 1 342 relevaient du champ d'application de la *Loi*. À peu près la moitié d'entre elles portaient sur le droit d'une personne de déposer une plainte en vertu de la *Loi*, ainsi que sur les options et les solutions qui s'offrent pour régler les questions en cause.

La Commission a fait une enquête complète ou partielle sur 536 plaintes déposées en vertu de la *Loi*, dont 395 qui ont fait l'objet d'une résolution rapide avant l'établissement d'une formule de plainte. La Commission a enquêté sur 141 plaintes officielles. Même si elles sont moins nombreuses, les plaintes officielles sont habituellement plus complexes et plus laborieuses.

La Commission évalue la satisfaction des clients en distribuant un questionnaire à un échantillonnage de la clientèle; dans l'ensemble, les réponses ont été très positives. Les remarques défavorables faisaient état, en général, de la durée du traitement d'une plainte.

Il faut encore souligner que le volume de travail accompli par la Commission est assurément le fruit des efforts assidus et de l'ardeur du personnel, et je tiens à le remercier pour sa collaboration et son soutien.

We are receiving recognition and requests for our publications and videos from around the world. The credit for the quality of these publications and videos goes to our Education and Development staff. Both the number and quality of investigations and settlements carried out by the Compliance staff are certainly due to their dedication both to human rights and to the people they meet on a daily basis. My congratulations to all of you and keep up the good work!

Nos publications et nos vidéos nous attirent de la reconnaissance et des demandes qui nous viennent d'un peu partout dans le monde. C'est le personnel d'éducation et de développement qui mérite tout le crédit pour la qualité de ces publications ainsi que des vidéos. Par ailleurs, la qualité et le nombre des enquêtes et des règlements qui sont assurés par les membres du personnel de la direction du traitement des plaintes sont certainement attribuables à leur dévouement tant à l'égard des droits de la personne qu'à l'égard des personnes qu'ils rencontrent de façon quotidienne. Mes félicitations à vous tous, et j'espère que vous poursuivrez votre bon travail!

Profiles of the Members of the Commission

Professor Constantine Passaris
Chairman

Professor Constantine Passaris is a naturalized Canadian citizen of Greek heritage who speaks English, French, Greek, Arabic and Spanish. He has been a member of the faculty at the University of New Brunswick since 1972, where he holds the senior academic rank of Professor of Economics. He currently serves as an elected member of the University of New Brunswick Senate and its Board of Governors.

Professor Passaris has an impressive list of accomplishments in the academic, public service and voluntary sectors. He is listed in the *International Who's Who in Education* and the *International Directory of Experts on Refugee Resettlement and Integration*. Professor Passaris is a prolific author. He has written numerous articles on human rights, public policy, regional economic development, and the economics of immigration and multiculturalism which have been published in books, academic journals, magazines and newspapers. He is also a well known radio and television commentator on economic issues.

He was a member of the Economic Council of Canada from 1986 to 1989 and served concurrently on the Advisory Committee on Trade Policy Options. Professor Passaris has served on the advisory council for the Centre of Conflict Studies at the University of New Brunswick. He has been a director of the World University Service of Canada and of the Canadian University Service Overseas. He has also served on the executive of the New Brunswick Development Institute and the Canadian Institute for International Affairs (Fredericton Branch).

He was a member of New Brunswick's Provincial Committee for His Royal Highness The Duke of Edinburgh's Fifth Commonwealth Study Conference, New Brunswick's Ministerial Advisory Committee on Historical and Cultural Resources, and the New Brunswick

Profils des membres de la Commission

Le professeur Constantin Passaris
Président

Constantin Passaris, citoyen canadien d'origine grecque, parle l'anglais, le français, le grec, l'arabe et l'espagnol. Il est professeur principal d'économie à l'Université du Nouveau-Brunswick depuis 1972. Il est actuellement membre élu du sénat et du conseil des gouverneurs de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Le professeur Passaris a un bilan impressionnant de réalisations dans les domaines de l'enseignement, des services publics et du bénévolat. Son nom figure dans l'*International Who's Who in Education* et dans l'*International Directory of Experts on Refugee Resettlement and Integration*. Le professeur Passaris est un auteur prolifique. Il a écrit de nombreux articles sur les droits de la personne, la politique publique, le développement économique régional et l'économie de l'immigration et du multiculturalisme. Ses articles ont été publiés dans des livres, des revues universitaires, des périodiques et des journaux. Il est également un commentateur bien connu à la radio et à la télévision sur les questions économiques.

De 1986 à 1989, il a été membre du Conseil économique du Canada et il a siégé également au comité consultatif du Conseil sur les options commerciales du Canada. Il a été membre du Conseil consultatif du Centre d'études sur les conflits de l'Université du Nouveau-Brunswick. Il a également siégé aux conseils d'administration d'Entraide universitaire mondiale du Canada et du Service universitaire canadien outremer. Il a de plus fait partie de la direction de l'Institut de développement du Nouveau-Brunswick et de l'Institut canadien des affaires internationales (Division de Fredericton).

M. Passaris a été membre du Comité provincial du Nouveau-Brunswick du cinquième Congrès d'étude du Commonwealth de Son Altesse Royale le duc d'Edinbourgh, du Comité consultatif ministériel du Nouveau-Brunswick sur les ressources historiques et culturelles et du

and Prince Edward Island Committee for His Excellency the Governor General's First Canadian Study Conference.

Professor Passaris is a founder and past president of the New Brunswick Multicultural Council and the Atlantic Multicultural Council. He is a former president of the Multicultural Association of Fredericton. He has served on the editorial advisory board of the journal *Multiculturalism* and has been New Brunswick's representative on the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education. He was also the first chairman of the New Brunswick Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism.

He has served as Vice-President and President of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, the national umbrella organization for the federal, provincial and territorial human rights commissions. He has also served as Canadian Advisor to the Canadian Commission for UNESCO.

Professor Passaris has received numerous honours and awards, including the Citation for Citizenship conferred by the Government of Canada. In 1990 he was the first New Brunswicker to receive a national award given every three years by the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education. In 1991 Professor Passaris was one of four distinguished New Brunswickers and among sixty eminent Canadians selected by the Canadian Ethnocultural Council for inclusion in a bilingual educational calendar on the theme of "The Nation Builders / Les Bâtisseurs de la Nation". He was featured as a prominent Canadian who has made a major contribution to the process of nation building since 1960 and who is widely known for his support for human rights and respect for diversity in Canada. In 1992, he was conferred the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of the Confederation of Canada in recognition of his significant contributions to fellow Canadians, community and to Canada. Canada's national news magazine, *MacLean's*, selected Professor Passaris as a distinguished professor in 1998 and 1999.

Professor Passaris was appointed Chairman of the New Brunswick Human Rights Commission in 1989. He was re-appointed to a second five year term in 1994.

Comité du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard de la première Conférence d'étude canadienne de Son Excellence le gouverneur général.

Il a été un membre fondateur et président du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et du Conseil multiculturel de l'Atlantique et président de l'Association multiculturelle de Fredericton. Il a siégé au conseil consultatif de rédaction de la revue *Multiculturalism* et il a représenté le Nouveau-Brunswick au Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle. Il a également été le premier président du Comité consultatif ministériel du multiculturalisme du Nouveau-Brunswick.

Il a été vice-président et président de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, l'organisme cadre des commissions des droits de la personne au niveau fédéral, provincial et territorial. Il a aussi siégé comme conseiller canadien à la Commission canadienne pour l'Unesco.

M. Passaris a reçu de nombreux honneurs et récompenses, y compris le certificat du mérite civique remis par le gouvernement du Canada. En 1990, il a été le premier Néo-Brunswickois à recevoir une récompense nationale décernée tous les trois ans par le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle. En 1991, il a été l'un des quatre Néo-Brunswickois distingués parmi soixante Canadiens éminents qui ont été choisis par le Conseil ethnoculturel du Canada pour figurer sur un calendrier éducatif bilingue ayant pour thème « The Nation Builders / Les bâtisseurs de la Nation ». Il y est décrit comme un Canadien éminent qui a apporté une grande contribution à la création de la nation depuis 1960 et qui est très connu pour son appui aux droits de la personne et au respect de la diversité du Canada. En 1992, il se voit décerner la médaille commémorative du 125e anniversaire de la confédération canadienne en reconnaissance de sa contribution notable à l'égard de ses compatriotes canadiens, de la communauté et du Canada. La revue d'actualités canadienne *MacLean's* a choisi le professeur Passaris en tant que professeur distingué en 1998 et 1999.

M. Passaris a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 1989. Il a été nommé pour un deuxième mandat d'une durée de cinq ans en 1994.

Judy Hawkins

Judy Hawkins, M.Ed., has been an educator in the province of New Brunswick for 28 years. Since 1989, she has been a guidance counsellor at Fredericton High School. She has served on executive boards in various capacities, including President of the Muriel McQueen Fergusson Foundation, Co-chair of Provincial Caring Partnerships, Chair of the New Brunswick Teachers' Association's Public Relations Committee, member of the Board of Directors of Fredericton Group Home, and President of International Training in Communication for the Atlantic Provinces and the State of Maine. She is a certified Communication Instructor.

Ms. Hawkins' particular interests include networking with women's groups, chairing symposia in various provincial centres, and participating in public policy research. She was appointed to the New Brunswick Human Rights Commission in 1996

Stephanie Pollock

Stephanie Pollock is a resident of Fredericton and a graduate of St. Thomas University with Bachelor degrees in both Arts and Education. She is currently working with the Revenue Division of the Department of Finance. She is very involved in many organizations locally and nationally, including the Canadian Paraplegic Association (N.B.) Inc., the Youth Council of New Brunswick and the Fredericton Therapeutic Riding Association. "In New Bunswick," she says, "we are fortunate that we have the *Human Rights Act*. It helps to ensure that our schools, workplaces and communities are free from discrimination and harassment."

Ralph Thomas

Ralph Thomas is a Sales Executive for Atlantic Home Improvement Ltd., a home renovation and roofing company. Previously, he had been an automotive mechanic, service manager and service station operator, as well as an energy conservation consultant in the area of residential housing and commercial buildings.

Judy Hawkins

Judy Hawkins (M.Ed.) est enseignante au Nouveau-Brunswick depuis 28 ans. Depuis 1989, elle est conseillère d'orientation à l'école secondaire de Fredericton. Elle a occupé de nombreuses fonctions au sein de divers conseils d'administration. Elle a été, entre autres, présidente de la Fondation Muriel McQueen Fergusson, coprésidente du Partenariat communautaire provincial, présidente du comité des relations publiques de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, membre du conseil d'administration du Fredericton Group Home et présidente de International Training in Communication pour les provinces de l'Atlantique et l'État du Maine. Elle est certifiée dans l'enseignement des communications.

Mme Hawkins s'intéresse plus particulièrement à établir des liens avec des groupements féminins, à présider des colloques dans diverses villes du Nouveau-Brunswick et à participer à des recherches en matière de politiques gouvernementales. En 1996, elle a été nommée à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Stephanie Pollock

Résidant à Fredericton, Stephanie Pollock est diplômée de l'université St. Thomas, où elle a obtenu un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en éducation. Elle travaille présentement à la Division du revenu au ministère des Finances. Elle participe activement à de nombreux organismes locaux et nationaux, y compris l'Association canadienne des paraplégiques (N.-B.) Inc., le Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick et l'Association d'équitation thérapeutique de Fredericton. « Au Nouveau-Brunswick, dit-elle, nous avons heureusement la *Loi sur les droits de la personne* qui aide à prévenir la discrimination et le harcèlement à l'école, au travail et dans la société en général. »

Ralph Thomas

Ralph Thomas est directeur des ventes chez Atlantic Home Improvement Ltd., une entreprise de rénovation et de couverture. Il a été auparavant mécanicien d'automobile, chef du service d'entretien et exploitant d'un garage station-service, en plus d'avoir été consultant en conservation de l'énergie pour les logements et les immeubles commerciaux.

Mr. Thomas is actively involved with numerous non-profit organizations and committees dealing with making our communities a better place to live. In particular, he is the President of PRUDE (Pride of Race, Unity and Dignity through Education Inc.), a non-profit organization incorporated in Saint John in 1981 that is dedicated to enhancing the Black communities' participation in, and contributions to, the social, cultural and economic fabric of mainstream New Brunswick life. He is also a director of the Black Loyalists of New Brunswick.

A member of the Canadian Boxing Hall of Fame, Mr. Thomas is a founder and former president of the Saint John Golden Gloves Amateur Boxing Club and the N.B. Amateur Boxing Association, as well as a director of the Canadian Amateur Boxing Association and the Mispec Recreation Committee. Mr. Thomas is also Co-chairman of the Saint John Sports Hall of Fame Committee 1998 and a Board member of the Saint John Park and Recreation Commission.

In 1992, Mr. Thomas received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of the Confederation of Canada. He was appointed to the New Brunswick Human Rights Commission in 1996.

Raymond Tremblay

During a career spanning 20 years, Dr. Raymond Tremblay held several responsible positions with the Department of Indian Affairs, including that of District Manager at the New Brunswick district office in Fredericton. He was the Chief of the Tobique First Nation from 1961 to 1965 and worked for the Tobique First Nation on the self-government / self-determination issue from 1985 to 1989. Dr. Tremblay was elected as an Elder for the Union of New Brunswick Indians in 1989 and he is currently active on several of its committees. He is also an Elder of the Assembly of First Nations in Ottawa, and in 1992 served on the Assembly's constitutional committee. In 1990. he was elected to the Atlantic Policy Congress. He received an honorary Doctor of Laws degree from St. Francis Xavier University in 1992.

Dr. Tremblay currently resides in Tobique, where many of his activities relate to human rights. He has been married to his wife, Doris, for 56 years and is the father of 10 children. He has 30 grandchildren and eight great-

M. Thomas participe activement aux activités de nombreux organismes sans but lucratif et siège à des comités ayant pour mandat d'améliorer la qualité de vie dans la communauté. Il est notamment le président de PRUDE (Pride of Race, Unity and Dignity through Education Inc.), un organisme sans but lucratif constitué en 1981 à Saint John, et qui a pour mission d'accroître la participation de la Communauté noire à la structure sociale, culturelle et économique de la société néo-brunswickoise. Il est également directeur des Black Loyalists of New Brunswick.

M. Thomas, qui est membre de la Galerie de la renommée de la boxe canadienne, a été membre fondateur et président du Saint John Golden Gloves Amateur Boxing Club et de l'Association de boxe amateur du Nouveau-Brunswick. Il est également l'un des directeurs de l'Association canadienne de boxe amateur et du Mispec Recreation Committee. M. Thomas est également coprésident du Saint John Sports Hall of Fame Committee de 1998 et membre de la Saint John Park and Recreation Commission.

En 1992, M. Thomas a reçu la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération du Canada. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick en 1996.

Raymond Tremblay

Dans le cadre d'une carrière de 20 ans, M. Raymond Tremblay a occupé plusieurs postes responsables au ministère des Affaires indiennes, dont celui de directeur du district du Nouveau-Brunswick à Fredericton. De 1961 à 1965, il a été chef de la Bande indienne de Tobique et il y a travaillé sur les dossiers de l'autonomie gouvernementale et de l'autodétermination de 1985 à 1989. M. Tremblay a été élu Aîné du Union of New Brunswick Indians Inc. en 1989 et il joue présentement un rôle déterminant au sein de plusieurs comités. En outre, il est Aîné de l'Assemblée des Premières Nations à Ottawa et a siégé, en 1992, à son comité constitutionnel. Il a été élu au Atlantic Policy Congress en 1990. Il a aussi reçu un doctorat en droit honorifique de l'université St. Francis Xavier en 1992.

M. Tremblay habite présentement à Tobique et bon nombre de ses activités y ont trait aux droits de la personne. Il est marié avec Doris depuis 56 ans, et il est père de dix enfants. Il compte 30 petits-enfants et huit arrière-petits-enfants.

grandchildren. Having been in the Knights of Columbus for 35 years, Dr. Tremblay is a past Grand Knight, besides holding various positions in the executive of St. Anne's Council 8405 of Tobique. He was appointed to the Human Rights Commission in 1997.

Monsieur Tremblay est membre des Chevaliers de Colomb depuis 35 ans. En plus d'être l'ancien Grand chevalier, il occupe divers postes au sein de la direction du Conseil Ste-Anne 8405 des Chevaliers de Colomb de Tobique. En 1997, il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Overview of the Human Rights Act

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is also called the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits twelve types of discrimination and harassment in certain activities that fall under provincial jurisdiction. The Act applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

The Act prohibits discrimination by private sector businesses and organizations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

However, the Act does not apply to federally regulated activities, such as broadcasting, telecommunications, banking, railways, ships, airlines, extra-provincial transportation, Native reserves and the federal government. Federally regulated activities in general are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

Discrimination can be defined as an action or situation which unjustly harms or disadvantages someone, whether intentionally or not, because of a personal characteristic, such as race, sex or religion. The Supreme Court of Canada has said that there are two types of illegal discrimination in Canada. "Direct discrimination" involves a difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. "Systemic" or "adverse effects" discrimination occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group, and the needs of the group are not "reasonably accommodated" even though this could be done without causing "undue hardship."

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, également appelée *Code des droits de la personne*, est une loi provinciale interdisant douze genres de discrimination et de harcèlement dans diverses activités qui sont de la compétence provinciale. La Loi s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

La Loi interdit la discrimination par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

La Loi ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral, telles que la radiodiffusion, les télécommunications, le transport extra-provincial, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, les réserves Indiennes et le gouvernement fédéral lui-même. Les organismes régis par le gouvernement fédéral sont en général assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La discrimination peut être définie comme un acte ou une situation qui nuit injustement ou qui porte préjudice à une personne, intentionnellement ou non, en raison d'un signe particulier, tel que la race, le sexe ou la religion. La Cour suprême du Canada a déclaré qu'il y a deux genres de discrimination illégale au Canada. La « discrimination directe » consiste en une différence de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Dans le cas de la discrimination dite « systémique », « indirecte » ou « par suite d'un effet préjudiciable », il s'agit d'une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé, lorsqu'on ne prend pas des « mesures raisonnables » pour s'adapter aux besoins du groupe même si aucune « contrainte excessive » n'en résulterait.

The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on twelve grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, sexual orientation and sex, including pregnancy. The Act also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, the New Brunswick *Human Rights Act* itself contains a number of exceptions. For example, mandatory retirement is allowed when it is provided for by a pension plan. Also, preferences or restrictions that would otherwise be illegal are allowed if they are made pursuant to an exemption or affirmative action programme approved by the Commission.

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission (not to be confused with the Ombudsman), which reports to the Minister of Labour. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the Act and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities. The Commission also conciliates informal complaints, approves affirmative action plans and may recognize exemptions. It may also prepare reports required under various international human rights instruments.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission; such complaints are called "formal complaints." There is no cost associated with the complaint process and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

An employee of the Commission investigates the complaint and submits a report on the evidence to both parties. They are given two weeks to respond in writing if they consider that the report is incorrect or incom-

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur douze motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, orientation sexuelle et sexe, y compris la grossesse. En outre, la Loi interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Néanmoins, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick elle-même prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, la retraite obligatoire est autorisée quand elle est prévue par un régime de retraite. En outre, des préférences ou des restrictions normalement prohibées peuvent être permises lorsqu'elles sont faites conformément à une dispense ou à un programme d'action positive approuvés par la Commission.

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ne pas confondre avec l'Ombudsman), qui relève du ministre du Travail. La Commission enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la Loi, elle s'occupe de leur règlement et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire. La Commission assure aussi la conciliation des plaintes non officielles, approuve les projets d'action positive et peut accorder des dispenses. Elle rédige aussi certains des rapports requis en vertu de divers instruments internationaux en matière de droits de la personne.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur une formule spéciale fournie par la Commission; il s'agit alors de ce qu'on appelle une «plainte officielle». Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

Un employé de la Commission enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et au défendeur. Les deux parties ont deux semaines pour répondre par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet.

plete. The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting. If the evidence does not support the complaint, the Commission dismisses it. If the evidence supports the complaint, the Commission directs the officer to attempt to negotiate a settlement satisfactory to both parties.

If a settlement cannot be negotiated, the Commission may recommend that a tribunal examine the complaint. In that case, the Minister of Labour may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards should not be confused with the Commission; they are separate and independent from the Commission.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the Act was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board, not the Commission, that holds a hearing and issues an order.

Complainants who want to resolve a situation more expeditiously often prefer to file an "informal complaint" instead of a formal complaint. Informal complaints can be processed more quickly since they do not require an investigation; the Officer moves directly to the conciliation stage. Unlike formal complaints, informal complaints are not written down on a complaint form, are usually not investigated and cannot proceed to a Board of Inquiry hearing. If an informal complaint cannot be resolved, a formal complaint may be filed, provided the time limit has not expired.

The *Human Rights Act* should not be confused with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. The *Charter* requires that all governments in Canada respect certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights, linguistic

La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Si la preuve n'est pas suffisante pour étayer la plainte, la Commission rejette la plainte. Si la preuve suffit à étayer la plainte, la Commission charge l'agent de tenter de négocier un accord à l'amiable qui satisfait les deux parties.

Si la tentative d'accord à l'amiable échoue, la Commission des droits de la personne peut recommander qu'un tribunal examine la plainte. Dans ce cas, le ministre du Travail peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne (ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne) constituée pour entendre une plainte en particulier. Il s'agit de tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance.

Les plaignants préfèrent souvent de déposer une « plainte non officielle » plutôt qu'une plainte officielle, car cela permet d'éviter le délai qu'implique la tenue d'une enquête. Lorsqu'il s'agit d'une plainte non officielle, l'agent passe directement à l'étape de la conciliation. Contrairement aux plaintes officielles, les plaintes non officielles ne sont pas inscrites sur un formulaire de plainte, ne font pas en général l'objet d'une enquête et ne peuvent pas mener à la tenue d'une audience devant une commission d'enquête. Si on ne réussit pas à régler une plainte non officielle, le plaignant peut déposer une plainte officielle, pourvu que la date limite n'a pas été dépassée.

Il ne faut pas confondre la *Loi sur les droits de la personne* avec la *Charte canadienne des droits et libertés* qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. La *Charte* proclame les libertés fondamentales, les droits démocratiques, les libertés de circulation, les garanties juridiques, les droits des autochtones, les droits linguistiques et les droits

rights and equality rights. The *Charter* is enforced through lawsuits in the courts, not by any government agency. Private sector businesses and organizations are not subject to the *Charter*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Commission has adopted certain guidelines.

à l'égalité que tous les gouvernements du Canada doivent respecter. Son application est assurée par les cours de justice à l'occasion de poursuites judiciaires et non par un organisme gouvernemental. Les organismes et les entreprises du secteur privé ne sont pas assujettis à la *Charte*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices.

Compliance Branch

Janet Cullinan, Director

Objectives

The objectives of the Compliance Branch are to ensure that all New Brunswickers are equal in dignity and human rights as set out in the New Brunswick *Human Rights Act*, through the following means:

- investigation and conciliation as provided for under Subsection 18(1) of the New Brunswick *Human Rights Act*;
- where necessary, the full enforcement procedures of a Board of Inquiry as provided for under Section 20 of the *Act*; and
- legal advice and services provided to Commission members and staff.

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the complainant and the respondent. The Commission is committed to providing fair and impartial investigations to ensure equal treatment of all parties involved in a complaint.

Direction du traitement des plaintes

Janet Cullinan, Directrice

Objectifs

La Direction vise à s'assurer que toutes les Néo-Brunswickoises et tous les Néo-Brunswickois sont égaux en dignité et en droits, comme l'établit la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, par les moyens suivants :

- examen et règlement des plaintes en vertu du paragraphe 18(1) de la *Loi sur les droits de la personne*;
- recours, au besoin, à tous les pouvoirs conférés à une commission d'enquête conformément à l'article 20 de la *Loi*;
- prestation de conseils et de services juridiques aux membres et au personnel de la Commission.

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause—la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales, afin d'assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

Please see Appendix "C" for a flow chart of the complaint process.

Informal Complaints

Over the last few years, the Commission has tended to use what we call "informal complaints" as an early complaint resolution process and has found it to be a very efficient practice. It has been used by the staff as an attempt to settle complaints prior to a formal complaint being filed. In the fiscal year under review, the staff processed 395 informal complaints, in addition to their formal complaint case load.

The majority of these complaints deal with employment issues, as do the majority of all contacts with the Commission. The following is a sample of some of the types of cases that were processed through the informal approach.

1. Physical disability / Services

A caller complained that he was barred from a supermarket because he sometimes spoke loudly and thus gave the impression of being confrontational. The speech impediment was caused by a car accident which left him paralysed on one side. Usually, he was accompanied by a friend when he went shopping and he was able to shop without incident. On this occasion, he had gone alone and was asked to leave because he was upsetting customers and staff. The Officer contacted the Store Manager, who knew the caller and said that his establishment was one of the few in town that allowed him to shop. The Manager agreed to allow the Complainant to shop there again, provided he was accompanied by someone. The Complainant was satisfied with this arrangement.

2. Ancestry / Employment

The Complainant alleged that his employment was terminated because of his Acadian ancestry. A Human Rights Officer contacted the employer, who explained that the Complainant was let go because of his poor performance, not because of his ancestry. The Complainant was informed of the employer's reasons and he decided to withdraw his complaint.

Voir à l'annexe « C » le graphique d'acheminement des plaintes.

Plaintes non officielles

Au cours des dernières années, la Commission a souvent eu recours à ce qu'on appelle des « plaintes non officielles » afin de résoudre rapidement les plaintes et elle a constaté que cela était très efficace. Le personnel se sert de cette méthode pour essayer de résoudre les différends avant qu'une plainte officielle ne soit déposée. Durant l'année, le personnel a traité 395 plaintes non officielles en plus des plaintes officielles.

La majorité de ces plaintes traitent de questions d'emploi, comme c'est le cas aussi pour la plupart des contacts avec la Commission. Voici des exemples de cas qui ont été traités suivant l'approche informelle :

1. Incapacité physique / Services

Un appelant s'est plaint qu'on lui avait interdit l'accès à un supermarché parce qu'il lui arrivait de parler fort et qu'il donnait ainsi l'impression de chercher la confrontation. Son défaut d'élocution est attribuable à un accident de voiture qui l'a laissé paralysé d'un côté. Habituellement, il était accompagné d'un ami lorsqu'il faisait du magasinage et il pouvait faire ses achats en toute quiétude. Ce jour-là, il était seul et on lui a demandé de quitter les lieux parce qu'il troublait les clients et le personnel. L'agent a contacté le gérant du magasin, lequel connaissait bien l'appelant et a mentionné que son établissement était l'un des rares en ville où on lui permettait de magasiner. Le gérant a accepté de permettre au plaignant de continuer de faire ses achats chez lui, à condition qu'il soit accompagné d'une autre personne. Le plaignant s'est dit satisfait de cet arrangement.

2. Ascendance / Emploi

Le plaignant affirmait avoir été mis à pied parce qu'il était d'ascendance acadienne. Un agent des droits de la personne a contacté l'employeur, lequel a expliqué que le plaignant avait été congédié en raison de son mauvais rendement, et non pas à cause de ses origines. Le plaignant a été informé des motifs de l'employeur, et il a décidé de retirer sa plainte.

3. Physical disability / Service

A mother called the Commission to complain that her son's School District would not transport him on field trips, as it did for other students, because he used a wheelchair. The Officer contacted the School District to clarify the situation. He was told that the District would transport the child if the parent so wished. The parent also had the option of doing it herself, in which case she would be reimbursed. This resolved the matter.

Formal Complaints

A formal complaint is a complaint made in writing to the Commission on a complaint form, according to Section 17 of the *Human Rights Act*. A sample of that form is shown in Appendix "B".

- The Commission investigated 141 formal complaints, which is about the same number as the previous year.
- The largest number of complaints filed is in the area of employment —113— which, again, is roughly comparable to the previous year.
- Of the 113 employment cases, 34 dealt with sexual harassment and another 18 dealt with sex discrimination. Thus, nearly half the employment cases dealt with some form of sex discrimination, which has been true during the last several years.
- The next largest area of concern dealt with discrimination in employment on the basis of physical disability with 14 complaints (up from nine last year), followed by discrimination based on ancestry, with ten complaints. The remainder of the employment discrimination cases were spread throughout the remainder of the variables.
- Complaints filed on the basis of more than one variable, of which there were eight, up from five last year, are usually a combination of the variables of race, colour, place of origin, national origin and ancestry, or sex and sexual harassment. Four of these complaints dealt with employment issues.

3. Incapacité physique / Services

Une mère a appelé la Commission pour se plaindre que le district scolaire de son fils ne lui assurait pas le transport, comme aux autres élèves, lors des excursions parce qu'il était en fauteuil roulant. L'agent a contacté le district scolaire afin de clarifier la situation. On lui a dit que le district transporterait l'enfant si sa mère le désirait. Cette dernière avait également la possibilité de transporter l'enfant elle-même, et elle serait alors remboursée. Ceci a réglé la question.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une formule de plainte, conformément à l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. La formule de plainte type figure à l'annexe « B ».

- La Commission a fait enquête à la suite de 141 plaintes officielles, soit environ le même nombre que l'année précédente.
- Le plus grand nombre de plaintes a été déposé dans le domaine de l'emploi, 113, ce qui se compare également plus ou moins à l'année précédente.
- Des 113 cas relatifs à l'emploi, 34 concernaient le harcèlement sexuel et 18 étaient des cas de discrimination fondée sur le sexe. Donc, près de la moitié des cas touchant l'emploi portaient sur une forme ou une autre de discrimination fondée sur le sexe, comme cela avait été le cas au cours des dernières années.
- Parmi les motifs de discrimination dans le domaine de l'emploi, l'incapacité physique venait au deuxième rang avec 14 plaintes, par rapport à neuf plaintes l'année précédente, suivie de la discrimination fondée sur l'ascendance, au nombre de dix plaintes. Le reste des plaintes de discrimination dans l'emploi ont été réparties entre les autres motifs.
- Huit plaintes ont été déposées pour plus d'un motif, par rapport à cinq l'année précédente. Les motifs se présentent dans des combinaisons différentes, mais ils touchent habituellement la race, la couleur, le lieu d'origine, l'origine nationale et l'ascendance, ou le sexe et le harcèlement sexuel. Quatre plaintes ont porté sur des questions ayant trait à l'emploi.

- The variable under which the largest number of complaints were filed was sexual harassment, with 37 complaints (one more than last year).

- The second largest variable under which complaints were filed was on the basis of sex discrimination, with a total of 19 complaints, all of which were in the area of employment (down 5 from last year).

- Nineteen complaints were filed under the variable physical disability, 14 of which were in the area of employment and five in the area of services. This is a decrease four complaints under this variable from last year.

The following is a sample of the types of formal complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Sexual Harassment / Employment

The Complainant alleged that the owner of the establishment where she worked subjected her to rude, crude and embarrassing sexual comments. She also alleged that the owner took her aside at a party where she was working and made suggestive comments about the man he had observed her talking with. Later, at the same party, he very loudly told her not to embarrass him or his company. She was upset and started to cry. That evening, he called her at home making rude suggestions and comments. She resigned as a result.

The owner denied any sexual harassment. He said that at times the Complainant herself had initiated sexual conversations and made inappropriate sexual comments; the Complainant denied this. He said that sexual comments and jokes were sometimes made, but they were acceptable to all; the Complainant never told him that she had been offended. When he told her not to embarrass him or the company, it was because she had been drinking and had already made an embarrassing comment to an important guest. She quit because she had been offered a higher-paying job elsewhere, not because of harassment. The Complainant denied being drunk.

Several people were interviewed by the Human Rights Officer. As in most cases, the evidence was contra-

- Le motif le plus souvent cité dans les plaintes était le harcèlement sexuel, qui a donné lieu à 37 plaintes (une de plus que l'année dernière).

- Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe viennent au deuxième rang avec un total de 19 plaintes liées, dans chacun des cas, au domaine du travail (cinq de moins que l'année dernière).

- Des 19 plaintes de discrimination fondée sur l'incapacité physique, 14 touchaient l'emploi et cinq concernaient la prestation de services. Par rapport à l'année dernière, cela représente quatre plaintes de moins pour ce motif.

Voici des exemples de plaintes officielles que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Harcèlement sexuel / Emploi

La plaignante a déclaré qu'elle avait fait l'objet de commentaires sexuels désagréables, grossiers et embarrassants de la part du propriétaire de l'établissement où elle travaillait. Elle a également mentionné que le propriétaire l'a emmenée à l'écart, pendant une soirée où elle travaillait, et lui a fait part de suggestions sexuelles au sujet de l'homme avec lequel il l'avait vue parler. Plus tard, lors de la même soirée, il lui a dit à voix haute de ne pas l'embarrasser, ni les membres de son entreprise. Ce commentaire l'a bouleversée, et elle s'est mise à pleurer. Ce soir-là, il l'a appelée à la maison pour lui faire des suggestions et des commentaires grossiers. C'est pourquoi elle a démissionné.

Le propriétaire a nié tout harcèlement sexuel. Selon lui, à l'occasion, la plaignante elle-même avait amorcé des conversations de nature sexuelle et avait fait des commentaires sexuels inopportuns; la plaignante a nié. Il a dit qu'il était arrivé que l'on fasse des commentaires ou des plaisanteries de nature sexuelle, mais qu'il s'agissait de plaisanteries acceptables; la plaignante ne lui avait jamais dit qu'elle était offensée. Lorsqu'il lui a dit de ne pas l'embarrasser, ni les membres de son entreprise, c'est qu'elle avait bu et avait déjà fait un commentaire embarrassant à l'endroit d'un invité important. Elle a démissionné parce qu'on lui avait offert un emploi plus rémunérateur ailleurs, et non pas à cause du harcèlement. La plaignante a nié avoir été ivre.

Plusieurs personnes ont été interrogées par l'agent des droits de la personne. Comme dans la plupart des cas, la

dictory. The staff currently employed by the employer generally supported the owner's version, but some other persons confirmed that the Complainant had told them of the alleged incidents. The Commission decided that there was sufficient evidence to proceed to formal conciliation. The Officer was ultimately able to negotiate a settlement satisfactory to both parties.

2. Age / Employment

The Complainant, who was a tradesman, journeyman and reefer man, alleged that he was not hired as an "Outside Serviceman/Helper" because he was 44 years old. He said that the manager had told him that he was very impressed with his attitude and would gladly offer him the job, but the owners were looking for a "kid." In fact, a 20 year old man was hired. However, when the Human Rights Officer spoke to the manager, he stated that the Complainant had not given a good impression during a trial. Also, the manager had been reluctant to hire an experienced tradesperson for a non-trade position for which he was over-qualified, since he would likely soon leave when a higher-paying job in his trade became available. Furthermore, the employer had offered the job to a 43 year old, who had declined it, before offering it to the 20 year old. After considering all the evidence, the Commission dismissed the complaint.

3. Sex / Employment

A woman alleged that she was not assigned 12 hour night shifts as a lone security guard outdoors because of her sex and small stature. The employer responded that she had not been given additional work because she was already working as a floorwalker for the same employer during the day and could not work overnight as well. The manager also said that her effectiveness as a floorwalker was also a concern. The Commission dismissed the complaint because of insufficient evidence.

Referrals

The Commission receives numerous calls, and in fact our records show we received 1165 such calls during the year under review, that do not fall within the jurisdic-

preuve était contradictoire. Le personnel alors au service de l'employeur appuyait la version du propriétaire de façon générale, mais d'autres personnes ont confirmé que la plaignante leur avait parlé des incidents allégués. La Commission a décidé que la preuve était suffisante pour procéder à une conciliation formelle. L'agent a réussi à négocier un règlement satisfaisant pour les deux parties.

2. Âge / Emploi

Le plaignant, homme de métier, compagnon et travailleur du domaine du transport de marchandises réfrigérées, a déclaré qu'il n'avait pas été embauché à titre de préposé à l'entretien/ aide à l'extérieur parce qu'il était âgé de 44 ans. Selon lui, le responsable du service lui aurait dit qu'il était très impressionné par son attitude et qu'il serait heureux de lui offrir le poste, mais que les propriétaires étaient à la recherche d'un jeune. En fait, c'est un jeune de 20 ans qui a été embauché. Toutefois, lorsque l'agent des droits de la personne a parlé au responsable, ce dernier lui a mentionné que le plaignant ne lui avait pas donné une bonne impression lors de la période d'essai. De plus, le responsable hésitait à embaucher un homme de métier d'expérience pour combler un poste non professionnel pour lequel il était surqualifié, car il aurait vraisemblablement quitté ce poste peu après, dès qu'un poste mieux rémunéré se serait présenté dans son métier. Enfin, l'employeur avait offert le poste à une personne de 43 ans, qui l'a refusé, avant de l'offrir au jeune de 20 ans. Après avoir considéré toute la preuve, la Commission a rejeté la plainte.

3. Sexe / Emploi

Une dame a déclaré qu'on ne lui avait pas confié le relais de nuit de 12 heures à titre d'agent de sécurité solitaire à l'extérieur en raison de son sexe et de sa petite stature. L'employeur a répondu qu'on ne lui avait pas donné de travail supplémentaire parce qu'elle travaillait déjà à titre de surveillante pour le même employeur pendant le jour et qu'elle ne pouvait pas travailler également pendant la nuit. Le responsable du service a également mentionné que son efficacité à titre de surveillante était également une source de préoccupation. La Commission a rejeté la plainte en raison d'une preuve insuffisante.

Aiguillages

La Commission reçoit de nombreux appels qui ne relèvent pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En fait, nos dossiers montrent que nous avons reçu 1 165 appels de ce

tion of the *Human Rights Act*. However, the callers do not know which agency would be the most appropriate to assist them. Therefore, the Commission staff very often act as referral agents to assist these callers. The following is a sample of the types of calls received:

1. A civil servant called concerning the problems that she had with her supervisor. She said that they had a personality conflict and the supervisor was harassing her. However, the harassment was not based on a personal characteristic listed in the *Human Rights Act*. She was referred to her labour union and to the complaint processes set out in the government's anti-harassment policy, which prohibits abuse of authority and personal harassment.

2. A father was upset because his son was not being given a chance to play as a goal tender in a minor hockey team. The coach had selected his own son as goal tender. The father was referred to the New Brunswick Amateur Hockey Association.

3. An income assistant recipient who had attained 60 years of age complained that the provincial Department of Human Resource Development intended to reduce the amount of his income assistance by the amount of the Canada Pension benefits to which he would be entitled if he applied for them at age 60. The caller was referred to the Ombudsman.

Boards of Inquiry

During the 1998-99 fiscal year, three Boards of Inquiry were appointed that did not sit as each case was settled before the hearing date. In addition, one Board of Inquiry was appointed at the end of the fiscal period, but did not hold a hearing until the next fiscal year.

One Board of Inquiry issued a decision during the period under review:

Hill and Brewer v. Woodside
(1998), 33 C.H.R.R. D/349

In 1995, members of Fredericton's lesbian and gay community filed complaints against Fredericton's Mayor, Brad Woodside. They alleged discrimination

genre au cours de l'année à l'étude. Ceux qui appellent ne savent pas quel organisme pourrait le mieux répondre à leurs besoins. Par conséquent, le personnel de la Commission fait très souvent fonction d'agent d'aiguillage pour aider ces personnes. Voici quelques exemples du genre d'appels reçus :

1. Une fonctionnaire a appelé concernant ses problèmes avec son surveillant. Elle a mentionné qu'elle avait un conflit de personnalité avec son surveillant et que ce dernier la harcelait. Toutefois, le harcèlement n'était pas fondé sur une caractéristique personnelle mentionnée dans la *Loi sur les droits de la personne*. On lui a conseillé de s'adresser à son syndicat et d'avoir recours à la procédure relative aux plaintes établies en vertu de la politique gouvernementale sur le harcèlement, laquelle interdit l'abus de pouvoir et le harcèlement personnel.

2. Un père était mécontent parce qu'on n'avait pas accordé à son fils la chance de jouer à titre de gardien de but dans une équipe de hockey mineur. L'entraîneur avait choisi son propre fils comme gardien de but. Le père a été adressé à l'Association de hockey amateur du Nouveau-Brunswick.

3. Un bénéficiaire d'aide au revenu maintenant âgé de 60 ans s'est plaint que le ministère provincial de Développement des ressources humaines avait l'intention de réduire son montant d'aide au revenu de l'équivalent des prestations de pension du Canada auxquelles il aurait droit s'il en faisait la demande à l'âge de 60 ans. L'appelant a été adressé à l'ombudsman.

Commissions d'enquête

Au cours de l'année financière 1998-1999, trois commissions d'enquête ont été nommées, mais elles n'ont pas siégé car chacun des cas a été réglé avant la date de l'audience. En outre, une commission d'enquête a été nommée à la fin de la période financière, mais elle n'a pas tenu d'audience avant l'année financière suivante.

Une commission d'enquête a rendu une décision pendant la période considérée :

Hill et Brewer c. Woodside
(1998), 33 C.H.R.R. D/349

En 1995, des membres de la communauté des gais et lesbiennes de Fredericton ont déposé une plainte contre le maire de Fredericton, Brad Woodside. Ils ont déclaré avoir

based on sexual orientation with respect to a public service because he had consistently refused to proclaim Gay Pride Weekend from 1992 to 1995, though he had not refused to issue any other proclamation during that time. Since the Commission was unable to settle the complaints after investigation, a Board of Inquiry was appointed. It held a hearing in July 1998 and issued its decision on September 17, 1998.

Board of Inquiry chairman Brian Bruce found that mayoral proclamations are 'services available to the public' despite their discretionary nature, and that Mayor Woodside had discriminated on the basis of sexual orientation in his refusal to issue such a proclamation.

The Board stated that the complainants' right to be free from sexual orientation discrimination had to be balanced against the Mayor's freedom of expression as guaranteed by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. To order the Mayor to issue a proclamation would violate his freedom of expression, but this was justified under section 1 of the *Charter*. Freedom from discrimination was a pressing and substantial objective in a free and democratic society and the remedy sought in this case was proportional to that objective. An order to proclaim Gay Pride Weekend would be a justifiable limit on freedom of expression because it would be imposed on the Mayor in his public capacity and because the Mayor could negotiate its wording. On balance, the ramifications of societal recognition of a homosexual identity in terms of tolerance and resultant self-esteem in the lesbian and gay community, outweighed an individual's right to personally express himself in a public position. Professor Bruce considered it inappropriate to use the *Charter*, which was designed to restrict government interference with individual rights, to the advantage of a government official expressing his personal opinions.

Accordingly, the Board of Inquiry ordered Mayor Woodside to proclaim Gay Pride Weekend. As the Mayor did not want to draft the proclamation, it was finally drafted by the Board of Inquiry. The proclamation read by the Mayor at a City Council meeting on October 12, 1998 was inaudible to the public. Follow-

fait l'objet de discrimination en raison de leur orientation sexuelle relativement à un service public, car le maire avait refusé constamment de proclamer la fin de semaine de Fierté Gaie et Lesbienne de 1992 à 1995, bien qu'il n'ait jamais refusé de prendre une autre proclamation pendant la même période. Étant donné que la Commission a été incapable de régler les plaintes après avoir fait enquête, une commission d'enquête a été nommée. Cette dernière a tenu une audience en juillet 1998 et rendu sa décision le 17 septembre 1998.

Le président de la commission d'enquête, Brian Bruce, a conclu que les proclamations du maire sont des services disponibles au public, malgré leur nature discrétionnaire, et que le maire Woodside avait fait preuve de discrimination en raison de l'orientation sexuelle dans son refus de prendre une telle proclamation.

Selon la commission d'enquête, il faut tempérer le droit des plaignants à être exempts de discrimination en raison de l'orientation sexuelle par rapport à la liberté d'expression du maire, telle que garantie dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le fait d'obliger le maire à prendre une proclamation constituerait une ingérence par rapport à son droit à la liberté d'expression, mais ceci serait justifié en vertu de l'article 1 de la *Charte*. L'exemption de toute discrimination constitue un besoin urgent et réel dans une société libre et démocratique, et la réparation demandée en l'occurrence était proportionnelle à cet objectif. Une ordonnance visant à faire proclamer la fin de semaine de Fierté Gaie et Lesbienne constituerait une limite justifiable du droit à la liberté d'expression, car elle serait imposée au maire dans son rôle public, et que ce dernier pourrait négocier le libellé. Tout compte fait, les ramifications de la reconnaissance sociale de l'identité homosexuelle, pour ce qui est de la tolérance et de l'estime de soi qui en résultent dans la communauté des gais et des lesbiennes, l'emportent sur le droit individuel de s'exprimer personnellement dans un rôle public. Le professeur Bruce a jugé qu'il n'était pas convenable d'utiliser les garanties de la *Charte*, qui ont été conçues pour empêcher l'ingérence du gouvernement dans les droits individuels, au profit d'un représentant d'une administration publique qui exprime ses opinions personnelles.

Par conséquent, la commission d'enquête a ordonné au maire Woodside de proclamer la fin de semaine de Fierté Gaie et Lesbienne. Comme le maire a refusé de rédiger la proclamation, le libellé a été établi par la commission d'enquête. La proclamation lue par le maire lors de la réunion du conseil municipal du 12 octobre 1998 était

ing a public outcry, the Mayor read it out loud at a special Council meeting held on October 19, 1998.

Cases before the Courts

Elgaard-Thorpe v. Mount Allison University and Newbould

Following a June 10, 1998 Commission decision to recommend appointment of a Board of Inquiry in this case, the university sought to prohibit the Commission and the Board of Inquiry from proceeding, mainly due to delay. The application was heard by the Court of Queen's Bench on August 31, 1998; a decision has not yet been handed down.

Smith v. New Brunswick (Human Rights Commission)

On March 1, 1999, the plaintiff challenged the Human Rights Commission's approval, pursuant to section 13 of the *Human Rights Act*, of an employment equity programme application by the University of New Brunswick, the Commission's dismissal of his earlier complaints against U.N.B. and the Commission, as well as the constitutionality of section 13. The New Brunswick Court of Queen's Bench ultimately dismissed this motion because the New Brunswick Court of Appeal had decided on January 28, 1997 that the Commission could not be sued.

Exemptions

Subsections 3(5), 3(7), 4(4), 5(2) and 6(3) of the *Human Rights Act* authorize the Human Rights Commission to grant an exemption from specific sections of the *Act*, if it determines that an otherwise discriminatory practice is justified because it is based on a "bona fide qualification" (B.F.Q.) or a "bona fide occupational qualification" (B.F.O.Q.). Such an exemption may be granted in relation to any of the activities subject to the *Human Rights Act*.

inaudible pour le public. Suite à des critiques formulées par le public , le maire a lu la proclamation à voix haute lors d'une réunion spéciale du conseil municipal tenue le 19 octobre 1998.

Affaires devant les tribunaux

Elgaard-Thorpe c. Université Mount Allison et Newbould

Comme suite à la décision de la Commission des droits de la personne, le 10 juin 1998, de recommander la désignation d'une commission d'enquête dans cette affaire, l'université a cherché à obliger la Commission des droits de la personne et la commission d'enquête de cesser la poursuite qui avait été engagée contre l'université, principalement en raison du délai. La requête a été entendue par la Cour du Banc de la Reine le 31 août 1998; la décision n'a pas encore été rendue.

Smith c. Nouveau-Brunswick (Commission des droits de la personne)

Le 1er mars 1999, le demandeur a contesté l'approbation de la Commission des droits de la personne, en vertu de l'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne*, d'un programme d'équité en matière d'emploi mis en place par l'Université du Nouveau-Brunswick, de même que le rejet par la Commission de ses plaintes antérieures contre l'UNB et la Commission, ainsi que la constitutionnalité de l'article 13. La Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick a finalement rejeté cette motion, car la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick avait décidé, le 28 janvier 1997, que la Commission des droits de la personne ne pouvait être poursuivie en justice.

Dispenses

Les paragraphes 3(5), 3(7), 4(4), 5(2) et 6(3) de la *Loi sur les droits de la personne* autorisent la Commission des droits de la personne à accorder une dispense à des dispositions particulières de la *Loi* si elle détermine qu'une pratique qui serait normalement discriminatoire est justifiée parce qu'elle est fondée sur une « qualification professionnelle réellement requise » ou une « qualification réellement requise ». La Commission peut accorder une telle dispense dans le cadre de toute activité assujettie à la *Loi sur les droits de la personne*.

In previous years, the Commission considered applications from employers, owners or service providers who sought to avoid complaints against themselves by obtaining an exemption in advance concerning a specified practice. In 1997, the Commission reviewed this policy and developed guidelines on exemptions. Henceforth, it would normally consider exemption requests only when a B.F.Q. or B.F.O.Q. was raised by a Respondent as a defense to a specific complaint. This practice was continued through the fiscal period under review .

Au cours des années antérieures, la Commission avait considéré les demandes d'employeurs, de propriétaires et de fournisseurs de service qui cherchaient à éviter que des plaintes soient déposées contre eux en obtenant une dispense à l'avance concernant une pratique spécifique. En 1997, la Commission a révisé cette politique et élaboré des lignes directrices concernant les dispenses. Désormais, la Commission ne considérera normalement les demandes de dispense que lorsqu'une question de « qualification réellement requise » ou de « qualification professionnelle réellement requise » aura été soulevée par un intimé en guise de défense à la suite d'une plainte spécifique de discrimination portée contre lui. Cette pratique s'est poursuivie pendant la période financière actuellement considérée.

Education and Development Branch

Karen O. Taylor, Associate Director

Objectives

The educational focus of the Human Rights Commission is aimed at developing quality programs and products which promote equality and compliance with the *Human Rights Act*. These objectives are met using a variety of proactive promotional and educational approaches.

I offer a sincere thank-you to the education staff for their cooperation and enthusiasm in the delivery of these services.

Fiftieth Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights

In 1998, the Commission engaged in several activities to commemorate the fiftieth anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*, which was signed on December 10, 1948.

This anniversary is especially significant because it was a native of Hampton, N.B., John Peters Humphrey, who wrote the first draft of what eventually became perhaps the most important human rights document in history. In 1946, Humphrey was asked to set up the United Nations' Division of Human Rights, of which he became the Director. In this capacity, he prepared a 400-page background paper for the proposed declaration and wrote its first draft in 1947. After further drafts and revisions by various UN officials and committees, the *Universal Declaration of Human Rights* was adopted by the UN in 1948. Humphrey remained as Director of the UN Division of Human Rights until 1966.

On October 8, 1998, Commission representatives attended the launch by Canada Post of the John Humphrey commemorative stamp. The launch was held at

Direction de l'éducation et du développement

Karen O. Taylor, Directrice associée

Objectifs

Les projets éducatifs de la Commission des droits de la personne visent l'élaboration de programmes et de produits de qualité qui favorisent l'égalité et l'observation de la *Loi sur les droits de la personne*. Ces objectifs sont atteints grâce à diverses approches proactives de promotion et d'éducation.

Je tiens à remercier sincèrement le personnel d'éducation de l'excellente collaboration et de l'enthousiasme manifesté dans la prestation des services.

Cinquantième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme

En 1998, la Commission a organisé plusieurs activités pour commémorer le cinquantième anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, qui a été signée le 10 décembre 1948.

Cet anniversaire revêt une importance particulière, car c'est une personne originaire de Hampton (Nouveau-Brunswick), M. John Peters Humphrey, qui a rédigé la première ébauche de ce qui est peut-être devenu le plus important document jamais écrit sur les droits de la personne. En 1946, M. Humphrey fut chargé d'établir la Division des droits de l'homme au Secrétariat des Nations Unies, dont il fut nommé directeur. À ce titre, il a rédigé un document de référence de 400 pages pour la déclaration proposée et il a écrit la première version en 1947. D'autres ébauches et révisions ont été réalisées par des agents et des comités des Nations Unies, et la *Déclaration universelle des droits de l'homme* a été adoptée par les Nations Unies en 1948. M. Humphrey est resté directeur de la Division des droits de l'homme des Nations Unies jusqu'en 1966.

Le 8 octobre 1998, des représentants de la Commission ont assisté au lancement par Poste Canada du timbre commémoratif de John Humphrey. Cette activité a eu lieu à l'école

R.C.S. Netherwood school in Rothesay, where Humphrey had attended for four years as a young man.

To mark the fiftieth anniversary, the Commission undertook the following initiatives:

- A kit was developed and sent to every school in the province. It included information about the *Universal Declaration* and John Peters Humphrey, an essay on the importance of human rights education, a list of materials available from the Commission, as well as a poster-sized version of the *Declaration*.

- A letter was sent to the mayors of 40 cities, towns and villages, together with the poster of the *Universal Declaration*, inviting them to commemorate Human Rights Day.

- A Web contest was co-sponsored by the Commission and Fundy Communications. Its objective was to develop interesting Web-based projects that promote respect for diversity and an understanding of the rights and responsibilities set out in the *Human Rights Act*. The winning entries were added to the Commission's website.

- In addition, an area focussing on the fiftieth anniversary was included in the Commission's website. It includes a short biography of John Peters Humphrey, a discussion on the importance of human rights education and a list of print, video and Web resources.

- A panel discussion entitled "Extending Canada's International Humanitarian and Human Rights Obligations" was held at the Fredericton Public Library on April 18. U.N.B. Law professors John McEvoy and Donald Fleming discussed the role that Canada should play in relation to a Permanent International Criminal Court and the *American Convention on Human Rights*.

Initiatives Involving Young People

Commission staff participated in several initiatives designed to promote an understanding of human rights among young people. These activities include:

- *Round Table on Youth and Human Rights* - The Commission's Chairman gave an opening address

R.C.S. Netherwood de Rothesay, où M. Humphrey a étudié pendant quatre ans dans sa jeunesse.

Pour souligner le cinquantième anniversaire, la Commission a réalisé les activités suivantes.

- Une trousse a été élaborée et envoyée à chaque école de la province. Elle renfermait de l'information sur la *Déclaration universelle* et sur John Peters Humphrey, un texte décrivant l'importance de connaître les droits de la personne, une liste des matériels offerts par la Commission, et une affiche de la *Déclaration*.

- Une lettre et une affiche de la *Déclaration universelle*, ont été envoyées aux maires de 40 cités, villes et villages pour les inviter à célébrer la Journée des droits de la personne.

- Un concours Web a été organisé par la Commission et Fundy Communications. L'objectif était d'élaborer des projets intéressants sur le Web en vue de promouvoir le respect de la diversité et de faire connaître les droits et les obligations énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne*. Les projets des gagnants du concours ont été affichés sur le site Web de la Commission.

- De plus, une nouvelle page sur le cinquantième anniversaire a été ajoutée au site Web de la Commission. On y trouve une courte biographie de John Peters Humphrey, un texte sur l'importance de l'éducation aux droits de la personne et une liste des imprimés, des vidéos et des documents accessibles sur le Web.

- Une discussion en groupe au sujet de l'expansion des obligations internationales humanitaires et des droits de la personne du Canada a eu lieu à la bibliothèque publique de Fredericton le 18 avril. Des professeurs de droit à l'UNB, MM. John McEvoy et Donald Fleming, ont parlé du rôle que le Canada devrait jouer concernant un tribunal pénal international permanent et la *Convention américaine relative aux droits de l'homme*.

Projets à l'intention des jeunes

Le personnel de la Commission a participé à plusieurs activités auprès des jeunes dans le but de promouvoir et de faire connaître les droits de la personne.

- *Table ronde Jeunesse et droits de la personne* - Le président de la Commission a prononcé un discours de

welcoming participants to a round table on youth and human rights held in Grand Falls from November 13 to 15, 1998. The round table was one of a series of conferences leading to the "VIII[e] Sommet de la Francophonie," which brought heads of state from across the French-speaking world to Moncton in September 1999. A member of the staff also gave a short presentation on the sources of youth rights, the constraints on those rights and some options for improving them. A publications display was also set up. About 95 persons from across the province attended.

- *Our Generation . . . a Youth Forum on Respect and Understanding* - This eighth annual Youth Forum was sponsored by Dialogue New Brunswick in cooperation with the Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick, the New Brunswick Youth Council and the Human Rights Commission. It brought together 73 young people from across the province to the Memramcook Institute in October 1998 to discuss respect for other cultures and discrimination and its impact on society, with the objective of heightening awareness of discrimination and finding ways that everyone could improve their communities.

- *An Afternoon of Reflection and Dialogue* - This workshop on April 21, 1998 was sponsored by the New Brunswick Community College in Woodstock in response to a couple of racial attacks on students. It involved the entire student body of the college. The Associate Director of the Commission was consulted with respect to this project. She facilitated a discussion aimed at developing a Code of Respect and Tolerance for the college.

- *Youth Info Fairs* - The Commission set up displays at information fairs organized by the Youth Employment Strategy Canada in Saint John and St. Andrews.

The Respectful Workplace

The Education and Development Branch has focussed increasingly on the promotion of respectful workplaces. Initiatives included:

bienvenue à l'intention des participants à la table ronde provinciale *Jeunesse et droits de la personne*, qui a eu lieu à Grand-Sault du 13 au 15 novembre 1998. La table ronde faisait partie d'une série de conférences précédant le VIII[e] Sommet de la Francophonie, qui a réuni les chefs d'états du monde Francophone à Moncton en septembre 1999. Un membre du personnel a aussi fait une courte présentation sur les origines des droits des jeunes et sur les contraintes associées à ces droits, et il a proposé quelques options pour les améliorer. Un présentoir de publications avait été installé sur place. Environ 95 personnes de la province ont assisté à la table ronde.

- *Notre génération...Forum jeunesse sur le respect et la compréhension* - Le huitième forum jeunesse était parrainé par Dialogue Nouveau-Brunswick, en collaboration avec le Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick, le Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick et la Commission des droits de la personne. La conférence a attiré 73 jeunes de toute la province à l'Institut de Memramcook en octobre 1998, où les participants ont discuté du respect des autres cultures et de la discrimination et de ses incidences sur la société. On visait à sensibiliser davantage les jeunes au problème de la discrimination et à trouver des moyens pour permettre à chacun d'améliorer la situation dans sa collectivité.

- *Après-midi de réflexion et de dialogue* - Cet atelier tenu le 21 avril 1998 était parrainé par le Collège communautaire de Woodstock pour faire suite à des attaques à caractère racial contre des étudiants. Tous les étudiants avaient été conviés à cette activité. La directrice associée de la Commission a été consultée pour ce projet, et elle a animé une discussion concernant l'élaboration d'un code de respect et de tolérance pour le collège.

- *Foires info-jeunesse* - La Commission a installé des présentoirs aux foires d'information organisées par Stratégie d'emploi des jeunes du Canada à Saint John et à St. Andrews.

Le respect en milieu de travail

La Direction de l'éducation et du développement s'est intéressée davantage à la promotion du respect en milieu de travail. À cet effet, elle a réalisé les activités suivantes.

- *Executive Round Table on Diversity* - The Commission is a member of a committee, initiated by Heritage Canada and the N.B. Department of Labour, and consisting of representatives from the public, private and not-for-profit sectors, whose goal is to promote discussion on the importance of valuing and managing diversity in workplaces. A half-day executive round table discussion on diversity took place on March 18, 1999. Representatives of 18 New Brunswick companies discussed the importance of valuing and managing diversity in the workplace.

- *Violence in the Workplace* - The Commission delivered six presentations on harassment in the workplace to day-long conferences organized by the Workers Health, Safety and Compensation Commission throughout the province.

- *Creating a Positive Working Environment* - The Associate Director was a guest speaker at this workshop, which was organized by the New Brunswick Parks and Recreation Association. The discussion centered around creating a positive work environment, that is, a work culture that respects human rights.

- A paper called "Human Rights in the Workplace: Sexual Harassment and the Duties of the Employer" was presented to the Workplace Issues Conference of the Canadian Bar Association, N.B. Branch, on March 26, 1999.

- In addition, the staff gave presentations on workplace harassment and respectful workplaces to several school and college classes, as well as to such diverse organizations as the Dental Hygienists Association, the faculty and staff of Atlantic Baptist University, the senior executives of Assomption Vie, the N.B. Potato Agency, the John Howard Society in Fredericton, and various job finding clubs and Youth Apprenticeship programmes.

- A tool kit entitled "Building the Respectful Workplace and Learning Environment" is being drafted and has been tested on three occasions.

- The Commission provided advice to employers with respect to sexual harassment. Model policies were

- *Table ronde des dirigeants sur la diversité* - La Commission a siégé à un comité créé par Héritage Canada et par le ministère du Travail du Nouveau-Brunswick. Ce comité est formé de représentants des secteurs public et privé et d'organismes sans but lucratif, et il a pour rôle d'encourager les discussions sur l'importance de respecter et d'accepter la diversité au travail. Une table ronde des dirigeants d'une demi-journée a eu lieu le 18 mars 1999. Des représentants de 18 entreprises du Nouveau-Brunswick ont discuté de l'importance du respect et de l'acceptation de la diversité en milieu de travail.

- *Violence en milieu de travail* - La Commission a présenté six exposés sur le harcèlement au travail dans le cadre de conférences d'une journée organisées dans la province par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick.

- *Créer un milieu de travail positif* - La directrice associée a été invitée à prendre la parole à cet atelier, qui était organisé par l'Association des parcs et de la récréation du Nouveau-Brunswick. La discussion était axée sur la création d'un milieu de travail positif, c'est-à-dire une culture organisationnelle respectueuse des droits de la personne.

- Un document se rapportant au harcèlement sexuel en milieu de travail et aux obligations de l'employeur a été présenté à la Conférence sur les problèmes relatifs au milieu de travail organisée par l'Association du Barreau canadien, division du Nouveau-Brunswick, qui a eu lieu le 26 mars 1999.

- Le personnel de la Commission a aussi présenté des exposés sur le harcèlement et le respect en milieu de travail à plusieurs groupes d'élèves et de collégiens et à divers organismes comme l'Association des hygiénistes dentaires, à la direction et au personnel de l'Université baptiste de l'Atlantique, aux cadres supérieurs de l'Assomption Vie, à l'Agence de la pomme de terre du Nouveau-Brunswick, à la Société John Howard de Fredericton, et à divers clubs de recherche d'emploi et groupes d'orientation à la carrière.

- On monte actuellement une trousse intitulée *Bâtir un milieu de travail et d'apprentissage respectueux*, et on l'a mise à l'essai à trois occasions.

- La Commission a conseillé des employeurs sur le harcèlement sexuel. Des modèles ont été fournis aux

provided to employers that wished to adopt sexual harassment policies.

Hate incidents

In 1998-99, the Commission focussed more of its efforts on the growing problem of hate incidents, recognizing that hate fosters fear and mistrust in our neighbourhoods, workplaces and schools and destroys the mutual respect necessary for strong healthy communities. These are some of the activities undertaken during the year under review:

- *Hate Incidents in the Atlantic Provinces* - The Commission's Associate Director presented a paper on this topic at the 12th Annual Atlantic Crime Prevention Conference, June 6-7 1998. This conference received much local and national media coverage.

- *Combatting Hate in our Communities* - The Associate Director was a guest speaker for the annual meeting of the New Brunswick Block Parents Association in Loggieville on October 3. Participants were very interested in this topic and took part in a lively discussion.

- *Human Rights and Broadcasting* - On June 2, representatives of the Commission spoke to broadcasters and staff of the Maritime Broadcasting System in Moncton (CKCW and CFQM) on human rights in broadcasting and more specifically on offensive speech.

- *An Afternoon of Reflection and Dialogue* - As mentioned earlier, this workshop was a response to a couple of racially motivated attacks on students. The Associate Director facilitated a discussion aimed at developing a Code of Respect and Tolerance for the NBCC in Woodstock.

Race relations

The Commission's Education and Development Branch was nominated for the first Canadian Race Relations Foundation Award of Excellence in Race Relations in recognition of its initiatives "in the elimination of racism

employeurs qui voulaient adopter une politique en matière de harcèlement sexuel.

Incidents motivés par la haine

En 1998-1999, la Commission a consacré beaucoup d'efforts au problème de plus en plus fréquent des incidents motivés par la haine, compte tenu du fait que la haine suscite la peur et la méfiance dans nos milieux de vie, de travail et d'études, et qu'elle détruit le respect mutuel nécessaire au plein épanouissement des collectivités. Les activités suivantes ont été réalisées par la Commission durant l'année écoulée.

- *Incidents motivés par la haine dans les provinces de l'Atlantique* - La directrice associée de la Commission a présenté un document sur ce sujet à la douzième conférence annuelle de l'Atlantique sur la prévention du crime, tenue les 6 et 7 juin 1998. Cette conférence a été bien couverte par les médias locaux et nationaux.

- *Combattre la haine dans nos collectivités* - La directrice associée a pris la parole à l'assemblée annuelle de l'Association des parents secours du Nouveau-Brunswick, qui s'est tenue à Loggieville le 3 octobre. Le sujet a beaucoup intéressé les participants, et la discussion a été très animée.

- *Les droits de la personne et la radiodiffusion* - Le 2 juin, des représentants de la Commission se sont entretenus avec des radiodiffuseurs et le personnel du Maritime Broadcasting System à Moncton (CKCW et CFQM) au sujet des droits de la personne en radiodiffusion, et plus particulièrement du langage injurieux.

- *Après-midi de réflexion et de dialogue* - Comme on l'a mentionné, cet atelier faisait suite à quelques attaques à caractère raciste contre des élèves. La directrice associée a animé une discussion axée sur l'établissement d'un code de respect et de tolérance pour le collège communautaire de Woodstock.

Relations interraciales

La Direction de l'éducation et du développement de la Commission a été proposée pour le premier prix d'excellence en relations interraciales, accordé par la Fondation canadienne des relations raciales, pour souligner ses ten-

and the promotion of harmonious race relations."

These are some of the activities undertaken this year in order to improve race relations in New Brunswick:

- To mark the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, March 21, information and other materials were forwarded to various agencies and a display was set up at the Youth Info Fair in Saint John. As previously mentioned, the Associate Director was also a co-facilitator during the half-day *Executive Round Table on Diversity* on March 18, 1999.

- A day-long workshop, *Human Rights and Diversity in the Workplace*, was held in Bathurst with approximately 50 employees of the Department of Natural Resources in attendance. Discussions on human rights, with specific information relating to Aboriginal issues, were co-chaired by Doreen Saulis and the Associate Director.

- *An Afternoon of Reflection and Dialogue* - This workshop was a response to a couple of racially motivated attacks on students.

- The Associate Director presented a workshop on building effective partnerships in the promotion of human rights to the national conference of the Canadian Race Relations Foundation, *Innovations and Excellence in Race Relations Practice*.

Education

- *Summer Institute on Human Rights* - The Associate Director provided advice and feedback regarding the course description and rationale for a summer institute called *Teaching FOR and ABOUT Human Rights* sponsored by St. Thomas University and the Atlantic Human Rights Centre. She also presented the following sessions: *An Introduction to the Human Rights Act; Developing a Human Rights Code for your Classroom or School; Hate Crimes in the Atlantic Provinces: A Response for Equity and Diversity in the Multicultural Community*. The Commission's educational materials were also presented.

tatives d'éliminer le racisme et de promouvoir des relations interraciales harmonieuses.

Les activités suivantes ont été accomplies cette année pour améliorer les relations interraciales au Nouveau-Brunswick.

- Afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, des trousses et d'autres documents ont été envoyés à divers organismes, et un présentoir a été installé à la foire info-jeunesse de Saint John. Comme on l'a mentionné, la directrice associée était coanimatrice durant la demi-journée consacrée à la *Table ronde des dirigeants sur la diversité* tenue le 18 mars 1999.

- Un atelier d'une journée tenu à Bathurst portait sur les droits de la personne et la diversité en milieu de travail, et il regroupait environ 50 employés du ministère des Ressources naturelles. Les séances de discussion traitaient des droits de la personne, et surtout de questions autochtones, et elles étaient coprésidées par Doreen Saulis et la directrice associée.

- *Après-midi de réflexion et de dialogue* - Cet atelier faisait suite à quelques attaques à caractère raciste contre des élèves.

- À la conférence nationale de la Fondation canadienne des relations raciales, dont le thème était l'innovation et l'excellence dans les relations interraciales, la directrice associée a présenté un atelier qui portait sur l'établissement de bons partenariats pour promouvoir les droits de la personne.

Éducation

- *Stage d'été sur les droits de la personne* - La directrice associée de la Commission a fourni des conseils et des renseignements pour la description et la justification d'un cours devant être offert en session estivale et portant sur l'enseignement pour et sur les droits de la personne. Le cours est parrainé par l'Université Saint Thomas et le centre des droits de la personne de l'Atlantique situé à cette université. La directrice associée a aussi présenté les sessions portant sur les sujets suivants : Introduction à la *Loi sur les droits de la personne*; Établissement d'un code de droits de la personne pour votre classe ou votre école; Crimes haineux dans les provinces de l'Atlantique; Réaction pour l'équité et la diversité dans le monde multiculturel.

- *Atlantic Area Global Perspective to Citizenship Education Project* - A Human Rights Officer is a member of the committee of resource persons for this project, which was undertaken by a global perspective research group at the University of Moncton. The project is focussed on analysing the needs of teachers and schools in the Atlantic area francophone school districts in order to facilitate education in the area of global rights and coordinate access to education and community resources. The project's research team has compiled an inventory of educational materials and will be updating a resource guide and creating a website.

- About 20 presentations on various human rights issues were delivered by the Commission's staff to school, college and university students during the year; in addition, nine presentations were made to job finding clubs and youth apprenticeship programmes.

- The Commission's other materials, such as the *Vision for Equality* video series and the *Rights and Responsibilities* teacher's guide, were also provided to teachers who requested them.

Human Rights Award

Each year, the Commission presents the New Brunswick Human Rights Award as a means of celebrating Human Rights Day, December 10. This award was established by the Commission in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick. Nearly 500 kits were mailed out seeking nominations for the 1998 award. To publicise the call for nominations, staff members were interviewed on CBC's "Information Morning" and a news release was issued.

The 1998 Human Rights Award was presented to Mrs. O'Ree at a ceremony in Saint John on December 8, 1998. Like Rosa Parks in Montgomery, Alabama, Mrs. O'Ree is an ordinary person who would not accept the indignity of segregation. As a youth, she was barred from admission to the YMCA in Saint John, but she

On a aussi distribué des trousses éducatives de la Commission.

- *Projet d'éducation à la citoyenneté dans une perspective planétaire en Atlantique* (PECPPA) - Un membre du personnel siège au comité de personnes-ressources pour ce projet, qui est réalisé par le Groupe de recherche dans une perspective mondiale à l'Université de Moncton. Le projet a pour but d'analyser les besoins des enseignants et des écoles dans les districts scolaires d'expression francophone des provinces atlantiques, en vue de favoriser l'éducation en matière de droits planétaires et de coordonner l'accès aux ressources pédagogiques et communautaires. L'équipe de recherche du projet a établi un relevé des ressources pédagogiques, et elle s'emploiera à tenir le guide pédagogique à jour et à créer un site Web.

- Durant l'année, le personnel de la Commission a fait quelque 20 présentations sur divers problèmes de droits de la personne devant les élèves des écoles, des collèges et des universités. Neuf autres présentations ont été faites devant des clubs de recherche d'emploi et des participants aux programmes d'orientation à la carrière.

- D'autres matériels de la Commission ont été fournis aux enseignants sur demande, comme la série vidéo *Vision pour l'égalité* et le guide pédagogique *Droits et responsabilités*.

Prix des droits de la personne

Chaque année, la Commission présente le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour souligner la Journée des droits de la personne le 10 décembre. Ce prix a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick. Quelque 500 trousses ont été postées afin d'obtenir des nominations pour le prix de 1998. Dans une publicité pour recueillir des nominations, des membres du personnel ont été interviewés à l'émission *Information Morning* de la CBC, et un communiqué a été diffusé.

Le Prix des droits de la personne de 1998 a été présenté à M^me^ Lena O'Ree lors d'une cérémonie tenue à Saint John le 8 décembre 1998. Tout comme Rosa Parks de Montgomery (Alabama), M^me^ O'Ree est une personne ordinaire qui n'acceptait pas l'indignité de la ségrégation. Dans sa jeunesse, on lui a interdit l'admission au YMCA de Saint

organized her friends and they became the first Black members of the YWCA in Canada. Later, she refused to abide by the Admiral Beatty Hotel's policy requiring Blacks to enter by the back door. Faced with her persistent refusal, Canadian Pacific Hotels soon repealed its colour barrier nationwide. Mrs. O'Ree also encouraged members of the Black community to vote and become involved in politics. She is also a founding member of Pride of Race through Unity, Dignity and Education (PRUDE). About 125 people attended the reception.

Contests:

The Commission held an essay contest open to all New Brunswick high school students to celebrate the life and contributions of the late Senator Muriel McQueen Fergusson. Senator McQueen Fergusson was New Brunswick's first female judge and the first female Speaker of the Senate of Canada. The winner of the essay contest, Lili-Anne Kondo of École Sainte-Anne in Fredericton, was presented a cheque of $200 by the Commission at a ceremony held at the school on June 9. Her winning article was translated and circulated to the media by means of a news release, which was also published on the Commission's website.

The Commission and Fundy Communications co-sponsored a Web contest to mark the fiftieth anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*. Open to individuals, businesses and groups, its objective was to develop interesting Web-based projects that promote respect for diversity and an understanding of the rights and responsibilities set out in the *Human Rights Act*. Lisa Morris, Holly Eldridge and Kale Mabey won the prize in the "Group 18 Years and Over" category with their project *Lesson Plan on Human Rights*. Ryan Brad won with his entry called *Trivia Challenge* in the "Individual 14 to 17 Years" category. In the "Individual 18 Years and Over" category, Susan Morrison's *Girls are Worth It* was the winning entry. Digital Air Studios' (Dan Daigle) proposed redesign of the Commission's website won in the "Organization or Business Category." The winning entries were featured on the Commission's website at: www.gov.nb.ca/hrc-cdp

John, mais elle a regroupé des amies et elles sont devenues les premières personnes de race noire à accéder au YMCA au Canada. Plus tard, elle a refusé de se conformer à la politique de l'hôtel Admiral Beatty selon laquelle les Noirs devaient entrer par la porte de derrière. Devant son refus constant, les hôtels Canadien Pacifique ont bientôt aboli cette politique raciale dans l'ensemble du pays. M^me^ O'Ree a aussi encouragé les membres de la communauté noire à voter et à s'intéresser à la politique. Elle est aussi membre fondateur de Pride of Race through Unity, Dignity and Education (PRUDE). Environ 125 personnes ont assisté à la réception.

Concours

La Commission a tenu un concours de composition s'adressant à tous les élèves du secondaire au Nouveau-Brunswick pour souligner la vie et les réalisations de la regrettée sénatrice Muriel McQueen Fergusson. La sénatrice a été la première femme juge au Nouveau-Brunswick, ainsi que la première présidente du Sénat canadien. La gagnante du concours de composition, Lili-Anne Kondo de l'École Sainte-Anne à Fredericton, a reçu de la Commission un chèque de 200 $ lors d'une cérémonie tenue à l'école le 9 juin. Son article primé a été traduit et diffusé dans les médias sous forme de communiqué, et il a ainsi été publié sur le site Web de la Commission.

La Commission et Fundy Communications ont coparrainé un concours Web pour souligner le cinquantième anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. On a invité des particuliers, des entreprises et des groupes à réaliser des projets intéressants sur le Web afin de promouvoir le respect de la diversité et à faire connaître les droits et les obligations énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne*. Lisa Morris, Holly Eldridge et Kale Mabey ont gagné le prix pour la catégorie relative aux groupes de 18 ans et plus avec un plan de leçon portant sur les droits de la personne. Ryan Brad a gagné avec un jeu intitulé « *Trivia Challenge* » dans la catégorie individuelle de 14 à 17 ans. Susan Morrison a gagné dans la catégorie individuelle pour les 18 ans et plus avec un projet qui visait à valoriser les filles. La proposition de nouveau site Web pour la Commission, faite par Digital Air Studios (Dan Daigle), a obtenu le prix dans la catégorie organisation et entreprise. Les projets primés ont été publiés au site Web de la Commission (www.gov.nb.ca/hrc-cdp).

Publications:

- In conjunction with its thirtieth anniversary, the Commission published *Equality in Action - The New Brunswick Human Rights Commission: 30 Years in Review 1967-1997*. This 109-page publication with several photos chronicles the evolution of human rights in New Brunswick over the past three decades. The book is dedicated to people everywhere who sought and continue to seek "equal justice, equal opportunity and equal dignity without discrimination."

- A 39-page study guide to accompany the Commission's *Vision for Equality* video series was developed and published. It includes several workshops and activities that make use of the video series.

- In conjunction with other branches of the Department of Labour, a Service Guarantee was developed for the New Brunswick Human Rights Commission that sets out minimum standards of service and avenues of redress.

- The Commission's website was updated and expanded. Included was a section on the fiftieth anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*, with a short biography of John Humphrey and several links. The Commission's Service Guarantee and the biographies of the Commission members were also added. The site was visited an estimated 28,000 times during the year. It can be found at: www.gov.nb.ca/hrc-cdp/e

- The Commission published news releases to mark major human rights days and to announce the winners of the Web and essay contests, the recipient of the Human Rights Award, the Commission's new publications as well as the release of the *Hill and Brewer v. Woodside* Board of Inquiry decision. The Chairman of the Commission also issued an opinion editorial to commemorate Human Rights Day, December 10.

- A list of publications and resources available from the Commission was sent to several human resource managers and employment agencies, libraries and government departments across the province.

Publications

- À l'occasion de son trentième anniversaire, la Commission a publié *L'égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997*. Dans cette publication de 113 pages comprenant plusieurs photos, on décrit l'évolution des droits de la personne au Nouveau-Brunswick durant les trois dernières décennies. L'ouvrage rend hommage aux personnes de tous les pays qui ont recherché ou recherchent toujours « l'égalité devant la loi, l'égalité des chances, l'égalité en dignité, à l'abri de la discrimination. »

- On a rédigé et publié un guide d'étude de 41 pages pour accompagner la série vidéo *Vision pour l'égalité* produite par la Commission. Il présente plusieurs ateliers et activités qui font appel à la série vidéo.

- En collaboration avec d'autres directions du ministère du Travail, une garantie de service a été élaborée pour la Commission des droits de la personne. Elle fixe les normes de service minimales et les voies de recours.

- Le site Web de la Commission a été mis à jour et enrichi. On a ajouté une section portant sur le cinquantième anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, en plus d'une courte biographie de John Humphrey et de plusieurs liens. La garantie de service de la Commission et les biographies de membres de la Commission ont aussi été incluses. Le site a été visité par environ 28 000 personnes durant l'année. Il se trouve à l'adresse www.gov.nb.ca/hrc-cdp/f .

- La Commission a publié des communiqués à l'occasion des principales journées des droits de la personne et pour faire connaître les gagnants des concours de composition et de sites Web, la gagnante du Prix des droits de la personne, les nouvelles publications de la Commission, et la décision de la commission d'enquête dans l'affaire *Hill et Brewer c. Woodside*. Le président de la Commission a aussi publié un éditorial pour commémorer la Journée des droits de la personne le 10 décembre.

- La Commission a fait parvenir une liste des publications et documents disponibles à plusieurs gestionnaires des ressources humaines, organismes d'emploi et bibliothèques et aux ministères gouvernementaux de la province.

National and International Commitments

- During 1998-99, senior staff participated in teleconference meetings of the Continuing Committee of Officials on Human Rights. Federal-provincial discussions continue on Canada's ratification of the *American Convention on Human Rights*. The Commission is also involved in the development of the United Nations draft Declaration on the Rights of Indigenous People.

- The Commission contributed a response for inclusion in Canada's fifth report on the *Convention for the Elimination of all forms of Discrimination Against Women* for the period April 1, 1994 to January 31, 1998. New Brunswick also responded to questions arising out of the submissions included in Canada's third report on the *International Covenant on Economic, Cultural and Social Rights*.

- The Director participated in a National Reference Group on Human Rights, "Human Rights; and the Protection of Society, The Role of Citizens and Government," hosted by the federal Solicitor General. The meeting focussed on human rights issues as they relate to the protection of society and criminal justice issues in Canada.

- A Commission member attended the 1998 Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) annual meeting in Halifax, Nova Scotia.

Workshops and seminars

Sixty-one workshops were presented to groups throughout the province in the public, private and not-for-profit sectors, such as the Moncton Community Residences, the New Brunswick Diabetic Association, the Fundy Business Association, the Saint John Volunteer Bureau, N.B. Association of Bowling Lane Proprietors, various job finding clubs and Youth Apprenticeship programmes, as well as school, college and university classes.

The presentations covered such areas as: Prejudice and Discrimination; Recruiting for Volunteer Positions; Sexual Harassment in Employment; Human Rights and Broadcasting; the Universal Declaration of Human

Engagements nationaux et internationaux

- En 1998-1999, des cadres supérieurs ont participé à des téléconférences du Comité permanent des représentants des droits de la personne. On poursuit les discussions fédérales-provinciales concernant la ratification par le Canada de la *Convention américaine relative aux droits de l'homme*. La Commission a aussi participé à l'élaboration par les Nations Unies du Projet de déclaration sur les droits des peuples autochtones.

- La Commission a contribué à la rédaction d'une réponse qui sera incluse dans le cinquième rapport du Canada touchant la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* pour la période du 1er avril 1994 au 31 janvier 1998. Le Nouveau-Brunswick a aussi répondu aux questions touchant les présentations incluses dans le troisième rapport canadien sur le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*.

- La directrice a participé à un groupe national de consultation sur les droits de la personne, la protection de la société et le rôle des citoyens et du gouvernement, qui est dirigé par le ministère fédéral du Solliciteur général. La réunion portait sur divers problèmes de droits de la personne qui touchent la protection de la société et la justice pénale au Canada.

- Un membre de la Commission a participé en 1998 à l'assemblée annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), qui avait lieu à Halifax (Nouvelle-Écosse).

Ateliers et colloques

On a offert 61 ateliers à des groupes de la province faisant partie des secteurs public et privé et d'organismes sans but lucratif, comme Moncton Community Residences, l'Association des diabétiques du Nouveau-Brunswick, la Fundy Business Association, le Saint John Volunteer Bureau, la N.B. Association of Bowling Lane Proprietors, divers clubs de recherche d'emploi et groupes de participants à l'orientation à la carrière, ainsi que des écoles, des collèges et des universités.

Les présentations ont porté sur divers sujets comme les préjugés et la discrimination, le recrutement et les postes de bénévolat, le harcèlement sexuel dans l'emploi, les droits de la personne et la radiodiffusion, la Déclaration universelle

Rights; Human Rights and Public Services; Sexual Harassment in School; Building the Respectful Workplace; Human Rights in Employment; the Human Rights Act; and Violence in the Workplace.

Other accomplishments:

- 69 employers were given information and assistance with policy development and the application of the *Human Rights Act*. These inquiries most often concerned sexual and personal harassment issues and policies, the employer's duty to accommodate, employment equity programmes, employee dress and grooming codes, job application forms and drug testing.

- 78 community development activities were undertaken.

- Several information booths and displays were set up around the province.

- As part of its education programme, the Commission provides referrals to appropriate agencies where it does not have jurisdiction. 1165 persons were provided with this service.

- 635 persons were provided with general information or educational materials.

- 367 persons were provided with publications.

- 47 persons were provided with the Commission's audio visual materials.

Special Programmes

Section 13 of the *Human Rights Act* provides that "on the application of any person, or on its own initiative, the Commission may approve a programme to be undertaken by any person designed to promote the welfare of any class of persons." In 1998-99, the following programmes were approved, renewed or reviewed:

des droits de l'homme, les droits de la personne et la fonction publique, le harcèlement sexuel à l'école, l'établissement d'un milieu de travail respectueux, les droits de la personne dans l'emploi, la *Loi sur les droits de la personne*, et la violence en milieu de travail.

Autres réalisations

- La direction a fourni des renseignements et de l'aide à 69 employeurs pour leur permettre d'élaborer des politiques et d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne*. Les demandes de renseignements traitaient principalement de problèmes et de politiques en matière de harcèlement sexuel et personnel, de l'obligation de prendre des mesures raisonnables d'adaptation, des programmes d'équité en matière d'emploi, des codes relatifs à la tenue vestimentaire et à l'apparence, des formulaires de demande d'emploi, et du dépistage des drogues.

- La direction a entrepris 78 projets de développement communautaire.

- La direction a organisé plusieurs expositions et kiosques d'information dans la province.

- Dans le cadre de son programme d'éducation, la Commission a fourni des services d'aiguillage vers des organismes compétents lorsque les demandes n'étaient pas de son ressort. Ce genre de service a été fourni à 1 165 personnes.

- Un total de 635 personnes ont reçu des renseignements généraux et des trousses éducatives.

- Des publications ont été distribuées à 367 personnes.

- Du matériel audiovisuel de la Commission a été remis à 47 personnes.

Programmes spéciaux

L'article 13 de la *Loi sur les droits de la personne* stipule que « la Commission peut, de sa propre initiative ou à la demande d'une personne, approuver un programme qu'une personne entreprend en vue de favoriser le bien-être d'une catégorie de personnes ». Les programmes suivants ont été approuvés, renouvelés ou modifiés en 1998-1999.

1. New Brunswick Department of Education
Employment / Age
Approved May 21, 1998

Reserve 100 Learning Associate positions for persons under age 30

2. Université de Moncton
Employment / Sex, ancestry, race, colour, physical or mental disability
Approved June 10, 1998

Preference for disabled persons, visible minorities, women (or men if under represented) and aboriginal people, where no other clearly superior candidate

3. City of Fredericton
Employment / Sex
Approved June 10, 1998

Half of the firefighters hired to be women

4. New Brunswick Department of Labour, Department of Education & Department of Economic Development, Tourism & Culture
Service / Sex
Approved September 30, 1998

Reserve three scholarships for Information Technology programs for women

5. New Brunswick Department of Finance
Employment / Age
Approved November 12, 1998

Reserve six Youth Secretariat positions for persons 30 years and under

6. New Brunswick Department of Finance & Department of Advanced Education & Labour
Employment / Sex
Reviewed February 11, 1999

Reserve 50 summer mentorship positions each year for female students

1. Ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick
Emploi / Âge
Approuvé le 21 mai 1998

Cent postes d'auxiliaires pédagogiques seront réservés aux personnes de moins de 30 ans.

2. Université de Moncton
Emploi / Sexe, ascendance, race, couleur, incapacité physique ou mentale
Approuvé le 10 juin 1998

Préférence accordée aux personnes handicapées, aux minorités visibles, aux femmes (ou aux hommes s'ils sont sous-représentés) et aux Autochtones, lorsqu'il n'y a pas d'un autre candidat nettement plus qualifié.

3. Cité de Fredericton
Emploi / Sexe
Approuvé le 10 juin 1998

La moitié des postes dans les services d'incendie seront offerts à des femmes.

4. Ministères du Travail, de l'Éducation, et du Développement économique, du Tourisme et de la Culture
Service / Sexe
Approuvé le 30 septembre 1998

Trois bourses d'études seront réservées aux femmes dans les programmes de technologie de l'information.

5. Ministère des Finances du Nouveau-Brunswick
Emploi / Âge
Approuvé le 12 novembre 1998

Six postes au Secrétariat à la Jeunesse seront réservés aux personnes de 30 ans et moins.

6. Ministère des Finances et ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail
Emploi / Sexe
Réexaminé le 11 février 1999

Cinquante postes de mentorat d'été seront réservés chaque année aux étudiantes.

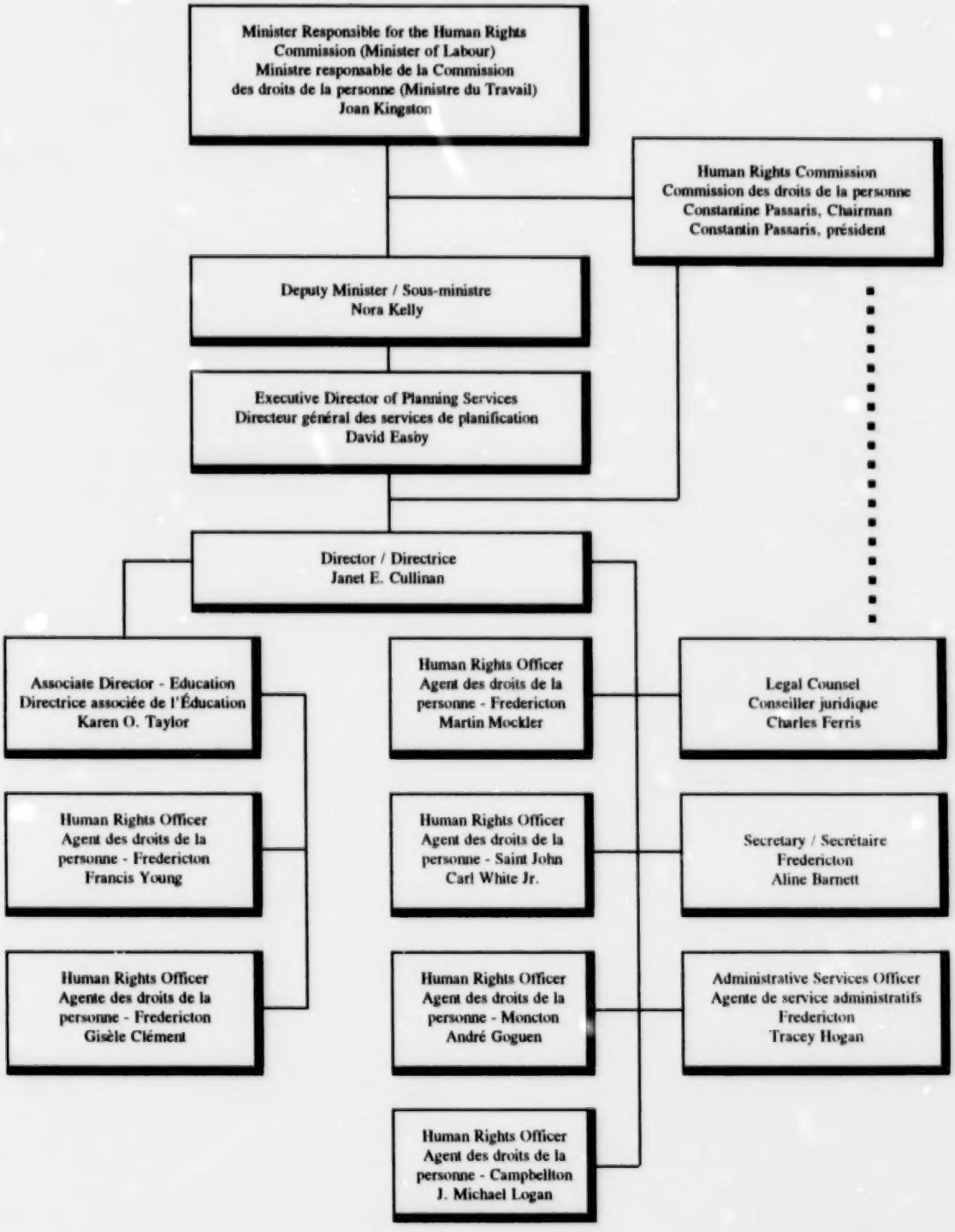
Appendices

Annexes

Appendix "A" / Annexe « A »

Organizational Chart / Organigramme

March 31, 1999 / Le 31 mars 1999



COMPLAINT FORM
NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

New Nouveau
Brunswick

FORMULE DE PLAINTE
COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE DU NOUVEAU-
BRUNSWICK

Your full name / Votre nom au complet Complainant / Plaignant(e)	Telephone / (home/domicile) Téléphone (business/travail)
Address/Adresse	

I make this complaint against (Respondent's full name)
Je porte plainte contre (nom au complet de l'intimé(e)) _____

Address Adresse _____	Telephone / (home/domicile) Téléphone (business/travail)

Discrimination on the basis of: / **Discrimination en raison de:**

- ☐ Race / Race
- ☐ Colour / Couleur
- ☐ Age / Âge
- ☐ Marital Status / État matrimonial
- ☐ Ancestry / Ascendance
- ☐ Religion / Croyance
- ☐ Sex / Sexe
- ☐ National Origin / Origine nationale
- ☐ Mental Disability / Incapacité mentale
- ☐ Sexual Harassment / Harcèlement sexuel
- ☐ Place of Origin / Lieu d'origine
- ☐ Physical Disability / Incapacité physique
- ☐ Sexual Orientation / Orientation sexuelle

Type of discrimination: / **Genre de discrimination:**

- ☐ Employment / Emploi
- ☐ Housing, Commercial Space or Property / Habitation, local commercial ou biens
- ☐ Services, Facilities or Accommodation / Services, commodités ou logement
- ☐ Publicity / Publicité
- ☐ Professional, Business or Trade Association / Association professionnelle, d'affaires ou de métiers
- ☐ Reprisal / Représailles

Section(s) of the Human Rights Act _____ / Article de la Loi sur les droits de la personne _____

Date or period of discrimination
Date ou période de la discrimination _____ 19 _____

As set out on the attached _____ page(s)/Comme cela est indiqué dans la (les) _____ page(s) ci-jointe(s)

Signed on
Signé le _____ 19 _____ Signature _____
(day/jour) (month/mois) (year/année)

Mail to the New Brunswick Human Rights Commission Office nearest to you

Expédier au bureau de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick le plus proche

P.O. Box (C.P.) 6000
71, Brunswick Street
71, rue Brunswick
Fredericton, NB
E3B 5H1
Tel: 453-2301
Fax: 453-2653
TDD: 453-2911

P.O. Box (C.P.) 5001
770 Main Street
770, rue Main
4th Floor/4e étage
Moncton, NB
E1C 8R3
Tel: 856-2422
Fax: 856-2394

P.O. Box (C.P.) 5001
157 Water Street
157, rue Water
3rd Floor/3e étage
Campbellton, NB
E3N 3H5
Tel: 789-2338
Fax: 789-2415

P.O. Box (C.P.) 5001
8 Castle Street
8, rue Castle
Saint John, NB
E2L 4Y9
Tel: 658-2414
Fax: 658-3075

COMPLAINT FORM
NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

New Nouveau
Brunswick

FORMULE DE PLAINTE
COMMISSION DES DROITS DE LA
PERSONNE DU NOUVEAU-
BRUNSWICK

Describe what happened
Sign each page

Page ___ of/de ___ Pages

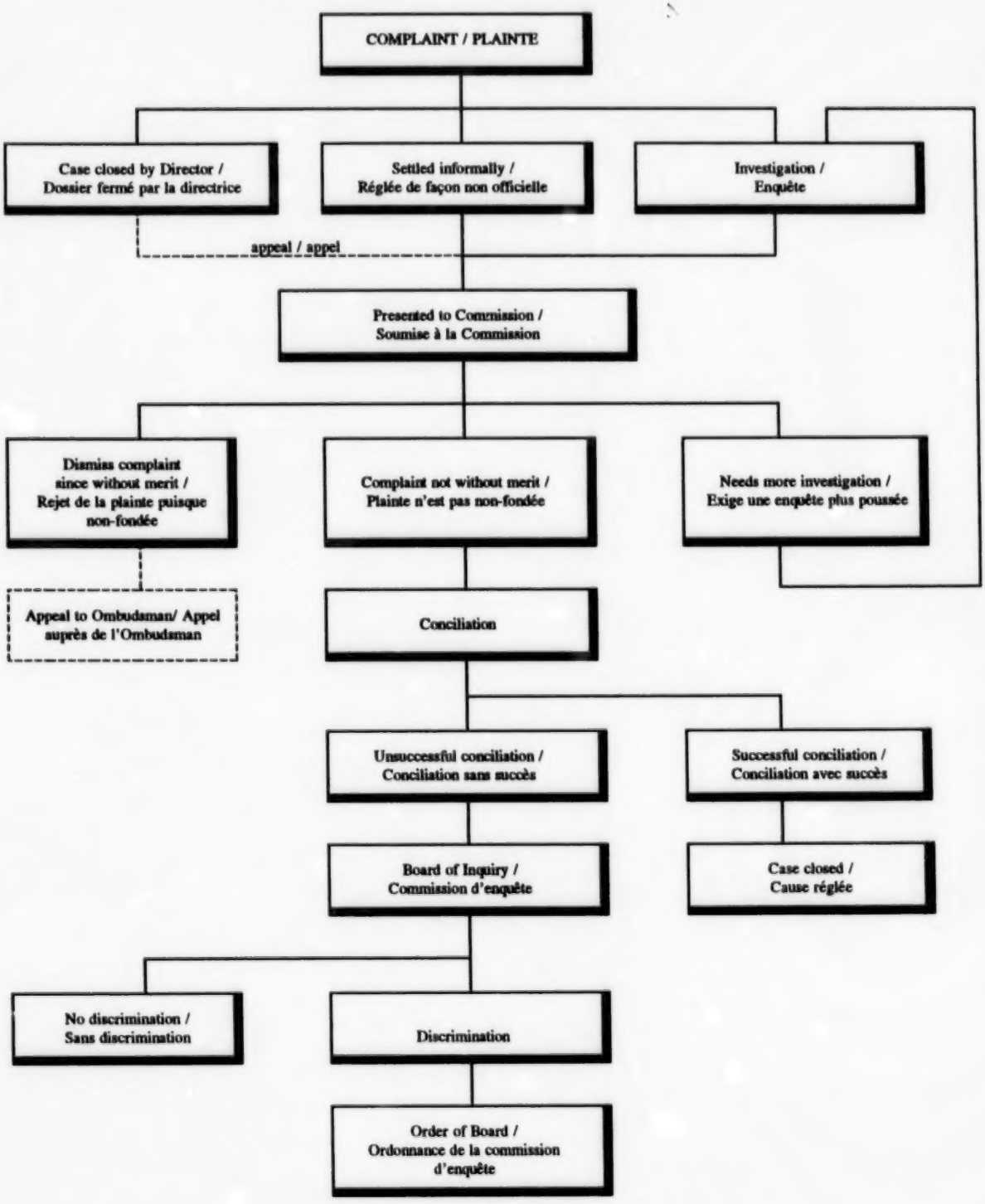
Expliquez ce qui s'est passé
Signez chaque page

Signed on
Signé le _____ 19 _____ Signature _____
(day/jour) (month/mois) (year/année)

Appendix "B" / Annexe « B »

Appendix "C" / Annexe « C »

Complaint Process / Acheminement des plaintes



Appendix "D" / Annexe « D »

Breakdown of Formal Human Rights Complaints by Statutory Category and Variable April 1, 1998 to March 31, 1999

Répartition des plaintes officielles par catégorie statutaire et motif 1er avril 1998 au 31 mars 1999

	Employment Emploi	Housing Habitation	Services Services	Publicity Publicité	Associations Affiliation	Total Total
Race / Race	3	0	0	2	0	5
Sex / Sexe	18	0	1	0	0	19
Religion / Croyance	2	0	0	0	0	2
Place of Origin / Lieu d'origine	0	0	0	0	0	0
Marital Status / État matrimonial	5	0	5	0	0	10
Mental Disability / Incapacité mentale	9	0	3	0	0	12
Colour / Couleur	0	0	0	0	0	0
Age / Âge	8	0	2	0	0	10
Ancestry / Ascendance	10	0	1	0	0	11
National Origin / Origine nationale	0	0	0	0	0	0
Physical Disability / Incapacité physique	14	0	5	0	0	19
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	34	0	3	0	0	37
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	2	0	2	0	0	4
More Than One Basis / Plus d'un motif	4	0	4	0	0	8
Reprisal / Représailles	4	0	0	0	0	4
Total	**113**	**0**	**26**	**2**	**0**	**141**

Appendix "E" / Annexe « E »

Publications of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: *The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix F. Please note that a few publications not listed below are available only on our website at:*
www.gov.nb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets
also available on our website

- Employment Application Forms and Pre-Employment Inquiries
- The Human Rights Award
- Our Service Guarantee

Fact sheets
also available by e-mail

- 1-The New Brunswick Human Rights Act
- 2-The New Brunswick Human Rights Commission
- 3-Public Services
- 4-Employment Conditions and Practices
- 5-Employment Agencies
- 6-Job Advertisements
- 7-Pre-employment Process
- 8-Workplace Accessibility
- 9-Sexual Harassment
- 10-Housing

Videos and Major Publications

- Equality in Action - The New Brunswick Human Rights Commission: 30 years in Review 1967-1997 (109 pp.)
- Annual Report
- Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education. A Common Sense Guide to Human Rights Education for Adults (104 pp.)
- Foundations for Fairness video series and study guide
- Vision for Equality video series
- Universal Declaration of Human Rights (full text, on 17" x 22" poster)

Publications de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe F. Veuillez prendre note que certaines publications (non énumérées ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante :*
www.gov.nb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures
publiées aussi sur notre site Internet

- Les demandes de renseignement avant l'embauche et les formulaires de demande d'emploi
- Le Prix des droits de la personne
- Notre garantie de service

Fiches de renseignements
disponibles aussi par courrier électronique

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8-L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Bandes vidéos et publications importantes

- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (113 pp.)
- Rapport annuel
- Droits et devoirs: de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (104 pp.)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude
- Série vidéo Vision pour l'égalité
- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)

Guidelines adopted by the Commission

- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate
  Adopted March 10, 1997 (8 pp.)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions
  Adopted March 10, 1997 (4 pp.)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission
  Adopted December 11, 1995 (3 pp.)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation
  Adopted April 15, 1996 (1 page)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable
  Adoptée le 10 mars 1997 (8 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte
  Adoptée le 15 avril 1996 (1 page)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes
  Adoptée le 10 mars 1997 (4 pages)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées
  Adoptée le 11 décembre 1995 (3 pages)

Appendix "F" / Annexe « F »

Office Locations of the the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gov.nb.ca/hrc-cdp/e/

Head Office: Fredericton

Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: (506) 453-2301
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911
E-mail: hrc.cdp@gov.nb.ca

Campbellton

Human Rights Commission
157 Water Street, 3rd Floor
City Centre, Room 310
P.O. Box 5001
Campbellton, NB
E3N 3H5 Canada
Telephone: (506) 789-2338
Fax: (506) 789-2415

Moncton

Human Rights Commission
770 Main Street
Assumption Place, 4th floor
P.O. Box 5001
Moncton, NB E1C 8R3 Canada
Telephone: (506) 856-2422
Fax: (506) 856-2394

Saint John

Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: (506) 658-2414
Fax: (506) 658-3075

Bureaux de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Internet : www.gov.nb.ca/hrc-cdp/f/

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : (506) 453-2301
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911
Courriel : hrc.cdp@gov.nb.ca

Campbellton

Commission des droits de la personne
157, rue Water
3e étage, Centre ville
C.P. 5001
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : (506) 789-2338
Télécopieur : (506) 789-2415

Moncton

Commission des droits de la personne
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : (506) 856-2422
Télécopieur : (506) 856-2394

Saint John

Commission des droits de la personne
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : (506) 658-2414
Télécopieur : (506) 658-3075